

CartoAgri, accord de branche

Classifications et les salaires minimaux du personnel ETAM-cadres dans les industries du bois (accord du 28 avril 1989)

Texte consolidé et accords nationaux en vigueur

Texte	Accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minimaux du personnel ETAM-cadres dans les industries du bois
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	14 dont 0 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018209111

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : <https://www.cartoagri.fr/>

Sommaire

Texte de base consolidé

Accords et avenants nationaux en vigueur 6 textes

Salaires : dernier texte publié 25 février 2014

Texte de base consolidé

Accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minimaux du personnel ETAM-cadres dans les industries du bois

28 avril 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 avril 1989 [Légifrance](#)

Accord sur les classifications et les salaires minimaux du personnel dans les industries du bois

Article Préambule

La pluralité des secteurs d'activité représentés, la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail rendent difficiles l'agrégation et la rénovation d'une classification fondée sur une liste exhaustive de postes de travail.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparus dans les industries du bois du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Cet accord achève le processus de redéfinition de l'ensemble des personnels commencé par la conclusion des accords sur la classification du personnel ouvrier.

Champ d'application (1)

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Fabrication d'articles en liège

Référence NAPE : 5408

Commerce de gros de liège et articles en liège

Référence NAPE : 5907

Commerce de détail de liège et articles en liège

Référence NAPE : 6422

Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail

Référence NAPE : 4801

Parquets, moulures, baguettes

Référence NAPE : 4803

Bois de placages, placages tranchés et déroulés

Référence NAPE : 4804

Panneaux de fibragglos

Référence NAPE : 4804

Poteaux, traverses, bois injectés

Référence NAPE : 4804

Application de traitements des bois

Référence NAPE : 4804

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, boîtes à fromage emballeurs)

Référence NAPE : 4805

Emballages légers en bois

Référence NAPE : 4805

Palettes

Référence NAPE : 4805

Tourets

Référence NAPE : 4805

Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois)

Référence NAPE : 4807

Fibre de bois

Référence NAPE : 4807

Farine de bois

Référence NAPE : 4807

Articles de sport à l'exclusion : des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping

Référence NAPE : 5402

Articles de pêche (pour les cannes et lignes)

Référence NAPE : 5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

(1) Accord paritaire du 13 janvier 1992 : Art. 1er - En vertu de l'article 9 de l'accord paritaire du 16 octobre 1987 et de l'article 10 de l'accord paritaire du 28 avril 1989, le syndicat national des industries de l'emballage léger, signataire des accords précités, et agissant au nom du secteur de l'industrie des boîtes à fromage, demande l'application des accords précités et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805. Art. 2 - Les parties signataires consacrent cette adhésion, et reconnaissent l'application intégrale des accords paritaires du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805, à compter de la date de signature du présent accord.

(1) Accord paritaire du 13 janvier 1992 :

Art. 1er - En vertu de l'article 9 de l'accord paritaire du 16 octobre 1987 et de l'article 10 de l'accord paritaire du 28 avril 1989, le syndicat national des industries de l'emballage léger, signataire des accords précités, et agissant au nom du secteur de l'industrie des boîtes à fromage, demande l'application des accords précités et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805.

Art. 2 - Les parties signataires consacrent cette adhésion, et reconnaissent l'application intégrale des accords paritaires du 16 octobre 1987 et du 28 avril 1989 et de leurs avenants au secteur de l'industrie des boîtes à fromage, code 4805, à compter de la date de signature du présent accord.

Classification

Article 1er

Les nouvelles classifications sont annexées au présent accord.

Annexe I : du personnel administratif, technique, commercial.

Annexe II : du personnel agent de maîtrise.

Annexe III : du personnel cadre.

Chaque salarié concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons, il n'existe pas de concordance entre les anciennes appellations et la nouvelle hiérarchie, ni entre les anciens et nouveaux coefficients.

Le classement doit être achevé au plus tard 3 mois après l'extension de l'accord.

Coordination des différentes classifications

Article 2

L'ensemble des grilles (classifications et minima) y compris la grille ouvrière de l'accord du 16 octobre 1987, constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Salaires minimaux

Article 3

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimal représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe, ils sont applicables au jour de

la mise en place de la classification, ou au plus tard le 1er octobre 1989 (1).

(1) Voir salaires.

(1) Voir salaires.

Modalités d'application

Article 4

En raison des difficultés de mise en place d'une nouvelle classification et d'appréciation des valeurs techniques, les parties contractantes considèrent qu'une réunion spéciale des représentants du personnel de l'entreprise doit être consacrée à l'examen des principes de classement du présent accord avant toute notification au salarié.

Chaque salarié doit recevoir avis de son nouveau classement 1 mois avant son application et au plus tard 2 mois après l'extension de l'accord.

Le salarié dispose de ce délai de 1 mois pour éventuellement déposer avec, s'il le souhaite, l'assistance d'un représentant du personnel de son choix, une réclamation contre le classement qui lui a été notifié. L'employeur doit donner réponse au salarié concerné.

Les délégués du personnel ont qualité pour intervenir auprès de l'employeur à propos de ces problèmes.

Dans chaque entreprise, la rémunération hors prime d'ancienneté du salarié ne peut être inférieure à celle résultant de l'application de la nouvelle grille de salaires, ni à celle donnée précédemment et qui pouvait tenir compte d'éléments de rémunération extérieurs au simple classement.

Clause de révision de la classification d'un salarié

Article 5

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Prime d'ancienneté

Article 6

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1er janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1er juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement, elle correspond pour un temps complet au nombre de points multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

Au jour d'application de l'accord ou au plus tard le 1er octobre, la valeur du point est fixée à 25,69 F.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Cette prime se substitue dans le cadre de la nouvelle classification à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Article 7

Les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise, d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- Les salariés conserveront au titre de la prime d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les

points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

Progressivité d'application

Article 8

Progressivité d'application de la prime d'ancienneté pour les salariés ne bénéficiant, de par la convention collective, d'aucune prime d'ancienneté à la date de signature de l'accord.

L'application progressive suivante est prévue.

Ancienneté du personnel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15 et plus
Les premiers mois d'application	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5
Au 1er janvier 1990		2	2	2	3	4	4	5	6	6	7	8	8	9	10
Au 1er janvier 1991			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Clause de sauvegarde

Article 9

Si, au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de 3 ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 % d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;
- les étapes intermédiaires retenues.

Extension et adhésion

Article 10

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord reste ouvert aux autres secteurs d'activités du bois qui voudraient y adhérer.

Accords et avenants nationaux en vigueur

Annexe « Classification collaborateurs » (industries du bois), accord du 28 avril 1989

28 avril 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 avril 1989 [Légifrance](#)

Voir accord du 28 avril 1989 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel dans les industries du bois.

Classification des emplois dans les industries du bois, annexe I, accord du 28 avril 1989

28 avril 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 avril 1989 [Légifrance](#)

Classification du personnel administratif, commercial, technique (A.C.T.).

ACT 1. - Personnel effectuant des tâches d'exécution évidentes, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.

ACT 2. - Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.

1er échelon : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas ;

2e échelon : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.

ACT 3. - Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.

1er échelon : mise en oeuvre de procédures définies et combinées ;

2e échelon : mise en oeuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

ACT 4. - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

ACT. 5. - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances professionnelles, il détermine le mode de réalisation.

1er échelon : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt ;

2e échelon : sur l'efficacité de l'organisation interne.

ACT 6. - Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnues par une expérience significative antérieure.

1er échelon : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés ;

2e échelon : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

ACT 7. - Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.

1er échelon, coefficient 320 : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.

2e échelon, coefficient 370 : il assure l'élaboration et la mise en oeuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Nouvelle classification des emplois dans les industries du bois, annexe II, accord du 28 avril 1989

28 avril 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 avril 1989 [Légifrance](#)

Classification agent de maîtrise (A.M.).

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

A son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

AM I. - Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

AM II. - Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

1er échelon : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe, sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées ;

2e échelon : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

AM III. - Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et (ou) d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

1er échelon : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production ;

2e échelon : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Nouvelle classification des emplois dans les industries du bois, personnel cadres, annexe III, accord du 28 avril 1989

28 avril 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 avril 1989 [Légifrance](#)

Classification cadre (C)

Le cadre assure, dans l'exercice de ses responsabilités, une fonction essentielle pour l'entreprise. Chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. A son niveau, des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C 1. - Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les 2 années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

C 2. - Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.

C 3. - Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 4. - Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

C 5. - Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6. - Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 7. - Personnel assurant l'élaboration et la mise en oeuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

C 8. - Personnel assurant la direction de l'entreprise.

Nouvelle classification des emplois dans les industries du bois, personnel ETAM-cadres, annexe IV, accord du 28 avril 1989

28 avril 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 avril 1989 [Légifrance](#)

Salaires minima.

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DANS LES INDUSTRIES DU BOIS, PERSONNEL E.T.A.M. - CADRES, ANNEXE IV

Voir salaires (nouvelle présentation)

Nouvelle classification des emplois dans les industries du bois, personnel ETAM-cadres, annexe V, accord du 28 avril 1989

28 avril 1989, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 avril 1989 [Légifrance](#)

Mode d'acquisition des connaissances figurant dans la classification

Article Annexe V

Les partenaires sociaux reconnaissent le rôle primordial de la formation, que le contenu de cette formation soit acquis, de façon initiale, en perfectionnement ou par expérience.

Les capacités requises par les référentiels des diplômes professionnels en rapport avec l'activité de l'entreprise ou en rapport avec les fonctions exercées (ex. comptabilité, mécanique, informatique...), et mises en oeuvre dans l'entreprise ouvrent, après un temps d'adaptation limité, pour leurs titulaires, l'accès aux classifications correspondantes.

La formation acquise conformément aux programmes des contrats d'adaptation ou de qualification et reconnue par le certificat délivré par le conseil de perfectionnement de Formabois donne lieu à l'application de la classification correspondante.

Correspondance entre les diplômes professionnels du bois et les classifications

Pour son premier emploi dans la profession, le titulaire des diplômes ci-dessous référencés, validant les capacités requises, sera classé au niveau minimum indiqué.

Une période d'adaptation est prévue pour ces jeunes diplômés :

- 2 ans pour les cadres ;
- 1 an pour les agents de maîtrise ;
- 6 mois pour les autres personnels.

Pendant la période d'adaptation l'intéressé non cadre perçoit une rémunération qui ne peut être inférieure à 90 % du minimum conventionnel afférent à ce niveau.

DIPLOME	NIVEAU MINIMUM D'ACCES		
	PACT	Agents de maîtrise	Cadre
BT Industrie et commerce du bois. Option A : exploitation, débit, négoce. Option B : industrie de transformation du bois et dérivés.	ACT 5, éch. 1		
BT Construction et aménagement d'ensembles. Structures, agencements et menuiseries.	ACT 5, éch. 1		
Bac professionnel. Productique bois.	ACT 4		

BP Industrie du bois. Menuiserie du bâtiment et d'agencement, charpentier.	ACT 5, éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : AM 1 Après 6 mois : AM 2, éch. 1	
BP Ameublement. Option A : ébénisterie.	ACT 5, éch. 2	Pendant au maximum 6 mois : AM 1 Après 6 mois : AM 2, éch. 1	
BTS Industrie du bois. Option A : fabrication. Option B : technico-commerciale.	ACT 6, éch. 2	AM 2, éch. 2	C 1
BTS Fabrication industrielle du mobilier. Option A : meubles. Option B : sièges.	ACT 6, éch. 2	AM 2, éch. 2	C 1

Salaires : dernier texte publié

Avenant n° 22 du 25 février 2014 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima au 1er avril 2014

25 février 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er avril 2014 [Légifrance](#)

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique aux activités suivantes,

Activité	Référence NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	-
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglo	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

à l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 Salaires minima

La nouvelle grille de salaires minima pour 151,67 heures est ainsi déterminée :

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant à compter du 1er avril 2014
ACT 1		100	1 446
ACT 2	1	110	1 466
2	120	1 485	
ACT 3	1	135	1 516

2	150	1 564	
ACT 4		170	1 666
ACT 5	1	190	1 774
2	210	1 887	
ACT 6	1	240	2 060
2	270	2 234	
ACT 7	1	320	2 518
2	370	2 806	

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Echelon	Coefficient	Montant à compter du 1er avril 2014
AM 1		190	1 774
AM 2	1	230	2 000
2	270	2 234	
AM 3	1	320	2 518
2	370	2 806	

Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Appointements mensuels minimaux à compter du 1er avril 2014
C 1	280	2 289
C 2	360	2 748
C 3	420	3 091
C 4	460	3 322
C 5	480	3 436
C 6	510	3 610
C 7	550	3 840
C 8	600	4 127

Article 3 Point d'ancienneté

A compter du 1er avril 2014, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,05 €.

Article 4 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Avenant n° 16 du 14 novembre 2006 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima du personnel, 14 novembre 2006 [Légifrance](#)

Avenant n° 17 du 4 mars 2008 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux classifications et aux salaires minima, 4 mars 2008 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 18 du 1er octobre 2008 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux salaires minima pour l'année 2009, 1er octobre 2008 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 19 du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011, 7 décembre 2010 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 21 du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011, 7 décembre 2010 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 20 du 6 décembre 2011 à l'accord du 28 avril 1989 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012, 6 décembre 2011 [Légifrance](#) [BO](#)