Avenant N°2014-01 du 04.02.2014

- L'Avenant n° 2014-01 du 04 février 2014 permet la consolidation du socle conventionnel.
- Il comprend :
  - des dispositions reprises à l'identique de la CCN51

    des dispositions nouvelles sur un certain nombre de points
  - l'engagement de poursuivre les négociations de façon prioritaire sur plusieurs points suivants au cours de l'année 2014

Thèmes	Calendrier
complémentaire santé	Juin 2014
promotion	1er semestre 2014
indemnité différentielle de remplacement	1er semestre 2014
Classifications (coefficients, nouveaux métiers, LMD)	2eme semestre 2014
Politique salariale	2eme trimestre 2014

- L'avenant ne remet pas en cause :
  - les avantages individuels acquis (jours fériés et taux de majoration des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés)
  - les dispositions résultant d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés localement

- L'avenant n°2014-01entre en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication au journal officiel de l'arrêté d'agrément.

- Date d'application particulière pour deux mesures toujours sous réserve de l'agrément:
  - les dispositions relatives à la prime d'ancienneté et au complément technicité des cadres s'appliquent au 1er novembre 2014, à condition que leurs modalités d'application et notamment celles relatives aux salariés présents au 1er novembre 2014 aient été définies par avenant au plus tard le 1er mai 2014

  - le salaire minimum conventionnel s'applique avec un effet rétroactif au 1er janvier 2014 dès lors que l'arrêté d'agrément aura été publié au journal officiel

1. Les dispositions impactées par l'avenant N°2014-01 du 04 février 2014

Evolution de l'ancienneté

- Une prime d'ancienneté de 0 à 34% pour l'ensemble des personnels qui évolue dans les conditions suivantes

Années d'exercice	Prime d'ancienneté
1	0%
2	1%
3	2%
4	3%
5	4%
6	5%
7	6%
8	7%
9	8%
10	9%
11	10%
12	11%
13	12%
14	12%
15	14%
16	14%
17	16%
18	16%
19	18%
20	18%

Evolution de l'ancienneté (suite)

21	20%
22	20%
23	22%
24	22%
25	24%
26	24%
27	26%
28	26%
29	28%
30	28%
31	30%
32	30%
33	32%
34	32%
35	34%
36	34%
37	34%
38	34%
39	34%
40	34%
41	34%

- La prime d'ancienneté intègre le complément technicité

Complément technicité des personnels cadres

- Cinq échelons avec un complément technicité de 0 à 17 % du salaire de base, converti en points:
  - Cadre débutant (0 à 3 ans d'expérience)→ pas de complément,
  - Cadre junior (4 à 8 ans d'expérience) → 5% du salaire de base converti en points,
  - Cadre confirmé (9 à 13 ans d'expérience)→10% du salaire de base converti en points
  - Cadre senior (14 à 19 ans d'expérience)→14% du salaire de base converti en points
  - Cadre expert (20 ans et plus d'expérience)→17% du salaire de base converti en points.
- Le complément de technicité entre désormais dans l'assiette de calcul de l'ancienneté au même titre que les compléments diplôme, métier et encadrement
- Progression automatique dans les échelons de leur métier mais la durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant

- **Modalités de reclassement des salariés**

  - Il est expressément prévu que les dispositions relatives à la prime d'ancienneté et au complément technicité des cadres n'entreront en vigueur au 1er novembre 2014, que si leurs modalités d'application et notamment celles relatives aux salariés présents au 1er novembre 2014 ont été définies par avenant au plus tard le 1er mai 2014

  - Des négociations vont s'engager prochainement sur ce sujet

- **Reprise de l'expérience professionnelle**
  - Ancienneté → 30% minimum pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés
  - Technicité → 30% minimum pour les personnels cadres

- **Procédure disciplinaire**

  - Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les Délégués du Personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire <u>après notification de la rupture au salarié concerné</u>

  - Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel

Licenciement disciplinaire

- L'observation, l'avertissement et la mise à pied dûment motivés par écrit sont prononcés conformément au règlement intérieur de l'établissement.

- Toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux ans sera annulée : il n'en sera conservé aucune trace.

- Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction citée ci-dessus.

- Quelle que soit la sanction disciplinaire, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable.

Bas salaires

- Avenant n° 2009-03 du 03 avril 2009
  - Introduit dans la CCN 51 un salaire minimum conventionnel, qui ne peut être inférieur au SMIC
  - Double avantage au profit des salariés :
    - prime d'ancienneté non prise en compte dans le comparatif avec le SMIC
    - prime décentralisée de 5 % (ou 3 % en fonction du secteur d'activité) est exclue du comparatif avec le SMIC, quelles que soient ses modalités d'attribution
- Nouveau dispositif mis en place par avenant N° 2014-01du 4 février 2014
  - A compter du 1er janvier 2014 le salaire minimum conventionnel mensuel brut des salariés est égal à 1450 euros

Bas salaires (suite)

- Le salaire minimum conventionnel mensuel brut est mentionné sur une seule ligne du bulletin de salaire ; il comprend les éléments de rémunération suivants, sous réserve que le montant global desdits éléments ne lui soit pas supérieur:
  - coefficient de référence (article 08.01.1)
  - compléments de rémunération (métier, diplôme, encadrement) (article 08.01.1)
  - avantages en nature
  - indemnité différentielle (Avenant relatif à la rénovation)(article 9 de l'avenant 2002-02 du 25 mars 2002 portant rénovation de la CCN51)
  - indemnité de promotion (article 08.03.3)
  - indemnité différentielle de remplacement (article 08.04.2)
  - points ou indemnités supplémentaires dès lors que leur attribution n'est pas liée à des sujétions (article 08.04.1)
  - prime de vie chère (Accords collectifs « vie chère » Guadeloupe – Martinique - Guyane)
  - valeur du point majorée de 20% à l'Ile de la Réunion (accord SAPRESS)
  - Indemnité compensatrice de jour férié acquise en cas de jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail (article 11.0.3.2)

- **Bas salaires (suite)**
  - Pour les personnels bénéficiaires d'avantages en nature→ les avantages en nature doivent être identifiés et figurer sur une ligne spécifique du bulletin de salaire
  - La valeur du point servant au calcul des indemnités pour travail de nuit, pour travail effectué les dimanches ou jours fériés n'est pas modifiée par le nouveau dispositif

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

- Sauf dispositions légales plus favorables, les salariés bénéficient d'une allocation de départ à la retraite dès lors qu'ils comptent dix années au moins d'ancienneté

- L'allocation de départ à la retraite est égale, en ce qui concerne les salariés comptant :
  - de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut,
  - de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut,
  - de 20 à 24 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut,
  - de 25 à 29 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut,
  - de 30 ans ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire brut.

Départ à la retraite à l'initiative du salarié (suite)

- Salaire de référence est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
  - 1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite, hors prime décentralisée
  - 2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au salarié pendant cette période est pris en compte à due proportion
- Prime décentralisée non prise en compte pour le calcul de l'allocation de départ en retraite car cette allocation entre déjà dans l'assiette de calcul de la prime décentralisée
- Allocation départ à la retraite du salarié occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise → calculée proportionnellement

Départ à la retraite à l'initiative du salarié (suite)

- Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire en temps de repos de fin de carrière
  - En application soit d'un accord d'entreprise, soit par dispositif supplétif, possibilité de convertir une partie de l'allocation de départ volontaire à la retraite en temps de repos
  - Temps de repos pris seulement au cours des deux années précédant la date de départ à la retraite.
  - Temps maximum de repos → différence entre l'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 15.03.2.2 et le montant de l'indemnité légale prévue à l'article D. 1237-1 du Code du travail
  - Temps de repos déterminés en tenant compte du montant de l'allocation et du salaire horaire ou journalier de référence du salarié → majoration de ce temps de repos de 10%
  - Le temps de repos de fin de carrière fait partie des absences ne donnant pas lieu à abattement de la prime décentralisée

Départ à la retraite à l'initiative du salarié (suite)

- Lors de la cessation du contrat de travail, calcul de l'allocation de départ à la retraite en tenant compte des temps de repos de fin de carrière déjà pris
- L'indemnité versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue à l'article D.1237-1 du Code du travail
- La demande d'utilisation de ce dispositif doit se faire au moins trois mois avant son effectivité
- Nécessité d'un accord écrit avec le salarié fixant temps de repos + calendrier prévisionnel de prise

Départ à la retraite l'initiative du salarié (suite)

- L'octroi de temps de repos de fin de carrière et leur rémunération par l'employeur sont indissociables de la présence du salarié jusqu'à son départ à la retraite

- En cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ volontaire à la retraite (notamment en cas d'inaptitude), le montant de la rémunération maintenue correspondant aux temps de repos de fin de carrière déjà pris fera l'objet d'une régularisation y compris par compensation avec les sommes dues à l'occasion de la rupture du contrat de travail

Licenciement économique

- Consultation des délégués syndicaux
  - L'employeur ou son représentant, après consultation des délégués syndicaux, recherchera toutes mesures susceptibles de faciliter le reclassement du ou des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle.

Licenciement économique (suite)

- Ordre des licenciements

  - Si les licenciements ne peuvent être évités, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

  - Ces critères devront prendre notamment en compte :
    - Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
    - L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,
    - La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés,
    - Les qualités professionnelles appréciées par catégorie

2. Les dispositions non impactées par l'avenant N°2014-01 du 04 février 2014

Promotion

- La promotion assure aux salariés une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier

- Mise en place d'une indemnité de promotion si l'écart entre l'ancien et le nouveau métier est < à 10 %
  - Indemnité en points
  - Versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière
  - Non maintenue si nouvelle promotion

- Dans le nouveau métier : le salarié reprend un nouveau déroulement de carrière

► *Ces dispositions restent issues de la recommandation patronale. Elles font partie des thèmes de négociation pour 2014.*

- **Indemnité différentielle de remplacement**
  - Pas de changement concernant les conditions d'attribution
  - Montant de l'indemnité → mêmes règles que celles relatives aux promotions avec augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre le métier du remplaçant et celui du remplacé
  - Indemnité en points

► *Ces dispositions restent issues de la recommandation patronale. Elles font partie des thèmes de négociation pour 2014.*

Jours fériés

- Maintien du dispositif actuel relatif au chômage des jours fériés

- Salariés ayant travaillé un jour férié autre que le1er mai
  - récupération en repos ou en indemnité (soit nombre d'heures travaillées ce jour là, soit 1/5ème durée contractuelle de travail)
  - versement de l'indemnité pour travail effectué le jour férié

⚠ Avantage acquis pour les salariés présents au 1er décembre 2011 et qui ont bénéficié des anciennes dispositions conventionnelles : maintien des anciennes dispositions

- **Jours fériés (suite)**
  - Salarié ayant travaillé le 1er mai
    - Application de la loi : paiement double de la journée

⚠ Avantage acquis pour les salariés présents au 01 décembre 2011 et qui ont bénéficié des anciennes dispositions conventionnelles : maintien des anciennes dispositions

► *Ces dispositions restent issues de la recommandation patronale.*

Indemnité de licenciement

L'avenant reprend sans les modifier les dispositions de la recommandation patronale

- Application des dispositions légales et réglementaires
  - 1/5 ème mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
  - 1/5 + 2/15ème de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté
- Indemnité X2 quand licenciement fait suite à inaptitude professionnelle (accident de travail, accident trajet, maladie professionnelle)

- **Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur : indemnité**

L'avenant reprend sans les modifier les dispositions de la recommandation patronale

- Application des dispositions légales et réglementaires
  - 1/5ème mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
  - 1/5 + 2/15ème de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté

Heures supplémentaires

- Suppression du taux de majoration à 100 % des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés

- Remplacement par les taux légaux de majoration en fonction du rang des heures supplémentaires (25 ou 50%).

⚠ Avantage acquis pour les salariés présents au 01 décembre 2011 et ayant bénéficié du taux de 100 %

► *Ces dispositions restent issues de la recommandation patronale.*

- **Prime décentralisée**
  - Aucune modification sur le fond n'est apportée au texte actuel (les termes protocole d'accord sont remplacés par les termes « accord d'entreprise ou d'établissement)

- **Cumul de fonctions correspondant à des niveaux de rémunération différents : rémunération globalement basée sur le niveau le plus élevé**
  - La disparition de cette disposition est maintenue par l'avenant n°2014-01