

**Restauration du socle conventionnel  
(Avenants n°2014-01 et 2014-02 à la CCN51)**

# I - Présentation générale

## ● La restauration du socle conventionnel

- Avenant n°2014-01 du 04 février 2014 :
  - permet la reconstitution du socle conventionnel,
  - reprend à l'identique les dispositions dénoncées « techniquement » en raison du principe d'indivisibilité (classifications et rémunérations de base notamment),
  - comprend des dispositions nouvelles sur certains points qui constituent une évolution par rapport au texte antérieur,
  - ne remet pas en cause les avantages individuels acquis (jours fériés et taux de majoration des heures supplémentaires effectuées de nuit ou les dimanches et jours fériés),
  - ne remet pas en cause les dispositions plus favorables négociées localement par accords collectifs.

- Avenant n°2014-02 du 21 mai 2014 et son additif du 08 juillet 2014:
  - déterminent les modalités d'application de la prime d'ancienneté et du complément technicité des cadres mis en place par l'avenant n°2014-01 par l'intermédiaire de tableaux de reclassement,
  - précisent les modalités d'intégration du complément technicité dans l'assiette de la prime d'ancienneté.

## **II - Présentation des différentes mesures impactées par la restauration du socle conventionnel**

## ● Evolution de la prime d'ancienneté

- Tous les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté comprise entre 0 et 34%.
- Le déroulement de carrière a été amélioré par l'avenant de restauration du socle conventionnel:
  - La prime d'ancienneté évolue de 1% par an jusqu'à 12% ,
  - A partir de 12%, la prime d'ancienneté passe à 2% tous les 2 ans jusqu'à atteindre 34%.

## ● Evolution du complément technicité des cadres

- Il existe cinq échelons avec un complément technicité de 0 à 17 % du salaire de base:
  - Cadre débutant (0 à 3 ans d'expérience) → pas de complément,
  - Cadre junior (4 à 8 ans d'expérience) → 5%
  - Cadre confirmé (9 à 13 ans d'expérience) → 10%
  - Cadre senior (14 à 19 ans d'expérience) → **14%**
  - Cadre expert (20 ans et plus d'expérience) → **17%**.
- Après recrutement maintien de la progression automatique dans les échelons.
- Maintien de la réduction possible de la durée des échelons permettant l'anticipation du passage à l'échelon suivant.
- Le complément technicité fait partie de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

- **Modalités d'application de la prime d'ancienneté et du complément technicité**
  - Les modalités de reclassement sont déterminées pour la prime d'ancienneté et le complément technicité par des tableaux de reclassement qui sont intégrés dans l'avenant n°2014-02 du 21 mai 2014 et son additif du 08 juillet 2014.
  - Le nouveau dispositif est applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2014.
  - Le nouveau dispositif ne peut être moins favorable aux salariés que le dispositif antérieur c'est-à-dire que le reclassement ne peut aboutir à baisser le taux de la prime d'ancienneté ou du complément technicité acquis par le salarié.



- **Modalité d'intégration du complément technicité dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté**

- L'intégration des nouveaux taux de technicité dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté (0%, 5%, 10%, 14%, 17%) se fait en deux étapes :

- 1<sup>er</sup> novembre 2014 : intégration de 50% du complément technicité (0%, 5%, 10% 14%, 17%), quel que soit le taux maintenu du complément technicité,
- 1<sup>er</sup> novembre 2015 : intégration à 100% du complément technicité (0%, 5%, 10% 14%, 17%), quel que soit le taux maintenu du complément technicité.

## ● Reprise de l'expérience professionnelle à l'embauche

- Ancienneté → 30% minimum du nombre d'années d'expérience pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés.
- Technicité → 30% minimum du nombre d'années d'expérience pour les personnels cadres.
  - Pas de distinction de la convention collective appliquée dans l'établissement dans lequel la technicité a été acquise.

## ● **Salaire minimum conventionnel**

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, le salaire minimum conventionnel mensuel brut des salariés est égal à 1450 euros (pour un salarié à temps complet).
- La prime d'ancienneté et la prime décentralisée viennent s'ajouter à ce salaire minimum conventionnel.
- Ce salaire minimum sera renégocié lorsque le SMIC légal évoluera.
- Pour les salariés concernés : mention sur le bulletin de salaire d'une seule ligne affichant le salaire minimum conventionnel.

- Le salaire minimum conventionnel englobe:
  - Le coefficient de référence,
  - Les compléments de rémunération,
  - Les avantages en nature,
  - L'indemnité différentielle (avenant rénovation de 2002),
  - L'indemnité de promotion,
  - L'indemnité différentielle de remplacement,
  - Les points ou indemnités dont l'attribution n'est pas liée à des sujétions,
  - La prime de vie chère (Antilles-Guyane),
  - La valeur du point majorée de 20% (La Réunion),
  - L'indemnité compensatrice de jour férié (jour férié ayant coïncidé avec un jour de travail).

## ● **Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié cadre ou non cadre : allocation de départ**

- 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.
- Le montant et les tranches d'ancienneté sont revus:
  - Moins de 10 ans d'ancienneté → pas d'allocation
  - De 10 ans à 14 ans → 1 mois de salaire
  - De 15 ans à 19 ans → 2 mois de salaire
  - De 20 ans à 24 ans → 4 mois de salaire
  - De 25 ans à 29 ans → 5 mois de salaire
  - 30 ans et plus → 6 mois de salaire.
- L'avenant n° 2014-01 supprime le dispositif amenant à comparer l'allocation qui s'appliquait avant la recommandation patronale avec l'allocation résultant du texte en vigueur.

## ● **Possibilité de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire à la retraite en temps de repos de fin de carrière**

- Le salarié peut, avant de partir à la retraite, réduire son temps de travail, avec maintien de son salaire antérieur.
- Mise en place du repos de fin de carrière
  - Le dispositif est mis en œuvre par accord d'entreprise ou sur la base du dispositif supplétif de la CCN51.
  - Le dispositif est non obligatoire.
- Mise en œuvre du repos de fin de carrière
  - La demande du salarié doit être faite au moins 3 mois avant son entrée en application.
  - Le temps de repos peut être pris au cours des deux années précédant la date de départ à la retraite.
  - Le temps maximum de repos est obtenu par la différence entre l'allocation de départ à la retraite conventionnelle et le montant de l'indemnité légale.
  - Une majoration de 10% du temps de repos est prévue par la CCN51

## ● Le temps de repos

- Ne donne pas lieu à abattement de la prime décentralisée.
- N'est pas assimilé à du travail effectif pour la durée du travail.
- Est assimilé à du travail effectif pour:
  - l'appréciation de l'ancienneté
  - la durée des congés payés.
- La part de l'allocation de départ en retraite convertie en temps de repos de fin de carrière doit garantir a minima le versement de l'indemnité légale lors du départ à la retraite.
- Lors du départ à la retraite l'allocation versée doit prendre en compte le temps de repos déjà pris par le salarié.
- En cas de rupture pour un motif autre que le départ en retraite (inaptitude notamment), la rémunération du temps de repos pris par le salarié fait l'objet d'une régularisation par compensation avec les sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail.

- La CCN51 met en place un dispositif supplétif applicable en l'absence d'accord d'entreprise qui prévoit:
  - La formalisation de l'adhésion dans un document écrit fixant:
    - les montants pris en compte pour le calcul des allocations conventionnelles et légales de départ en retraite,
    - le montant du taux horaire de référence (ou du salaire journalier pour les salariés en forfaits jours),
    - le temps de repos choisi,
    - la majoration de 10% du repos,
    - les modalités d'intégration du temps de repos dans le roulement de travail,
    - l'autorisation donnée à l'employeur de régulariser la rémunération du temps de repos pris par le salarié, par compensation avec les sommes dues en cas de rupture du contrat de travail pour un motif autre que le départ en retraite.
  - Le droit de renoncer au dispositif avec l'accord de l'employeur (demande adressée au moins 1 mois à l'avance).



- Le report de la prise des temps de repos (sauf nécessité de service) en raison de la suspension du contrat de travail.
- Le principe de l'établissement d'un document annexe au bulletin de salaire du mois au cours duquel ont été pris des temps de repos de fin de carrière. Le document précise:
  - le montant de la rémunération brute maintenue au titre des temps de repos,
  - le montant cumulé des rémunérations brutes maintenues depuis l'accès au dispositif,
  - le volume cumulé des temps de repos pris depuis l'accès au dispositif.
- Les conséquences de la prise du temps de repos au moment du départ en retraite ou de la rupture du contrat de travail pour un autre motif.

## ● Procédure disciplinaire

- Les délégués du personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.
- Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, 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.
- Pas d'information préalable à la charge de l'employeur sur cette possibilité d'opposition.

## ● **Licenciement disciplinaire**

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

## ● **Licenciement économique**

- Obligation de consultation des délégués syndicaux en matière de recherche de mesures de reclassement (actions d'adaptation, de formation professionnelle notamment).
- Les critères servant à fixer l'ordre des licenciements sont précisés :
  - charges de famille, en particulier parents isolés,
  - ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,
  - situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment personnes handicapées et salariés âgés,
  - qualités professionnelles appréciées par catégories.

## ● Prime décentralisée

- Les temps de repos de fin de carrière font partie des absences qui ne peuvent donner lieu à abattement de la prime décentralisée.
- Aucune autre modification sur le fond n'est apportée au texte.

### **III - Dispositions de la recommandation patronale du 4 septembre 2012 toujours applicables**

## ● **Dispositions de la recommandation patronale encore applicables**

- Les dispositions suivantes n'ont pas été reprises dans l'avenant de restauration du socle conventionnel. Elles sont donc toujours applicables dans leur régime juridique issu de la recommandation patronale:
  - La majoration des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés → mesure concernée par les avantages individuels acquis
  - Les jours fériés → mesure concernée par les avantages individuels acquis
  - Les règles de promotion → négociations en cours
  - L'indemnité différentielle de remplacement → négociations en cours
  - L'indemnité de licenciement → versement de l'indemnité légale