

**Accord interprofessionnel**

**LA RÉUNION  
(SALAIRES)**

---

ACCORD « SALAIRES » DU 25 MAI 2009

NOR : ASET0950597M

Entre :

Le MEDEF Réunion,

D'une part, et

L'UIR-CFDT ;

La CGTR ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'UNSA Réunion,

D'autre part,

En présence du directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Réunion ;

Considérant la situation économique et sociale de la Réunion, confrontée à un chômage massif frappant particulièrement les jeunes ;

Considérant l'enjeu partagé de promouvoir un modèle de développement durable valorisant au maximum les ressources notamment humaines du territoire et faisant en particulier de l'emploi une priorité ;

Considérant en particulier la situation des salariés du secteur privé ayant des salaires inférieurs à 1,4 SMIC brut mensuel face à une aggravation du coût de la vie ;

Considérant, au regard de cette situation, l'engagement, dans la durée, de la politique sociale de l'Etat pour participer à l'augmentation du pouvoir d'achat des salariés du secteur privé ;

Considérant la création par le gouvernement du RSTA pour pallier l'application différée du RSA, notamment à la Réunion, par rapport à son entrée en vigueur en métropole ;

Considérant la grande fragilité des entreprises de la Réunion, confrontées aux effets de la crise mondiale et locale, et particulièrement des plus petites d'entre elles (84 % de moins de 10 salariés) ;

Considérant la situation difficile des associations à la Réunion et le rôle important qu'elles jouent dans la vie sociale de l'île ;

Considérant les dispositions de la loi pour le développement économique des outre-mer (LODEOM) adoptée le 13 mai 2009 stipulant en son article 3 :

« I. – Dans les départements et régions d'outre-mer et dans les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, un accord régional ou territorial interprofessionnel, conclu selon les modalités prévues à l'article L. 2232-2 du code du travail et applicable dès 2009, peut permettre de verser un bonus exceptionnel d'un montant maximal de 1 500 € par salarié et par an.

L'accord régional ou territorial interprofessionnel peut prévoir de moduler le montant de ce bonus exceptionnel selon les salariés ; cette modulation ne peut s'effectuer qu'en fonction de la taille de l'entreprise, des secteurs d'activité, du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence dans l'entreprise du salarié. Ce bonus ne peut se substituer à des augmentations de rémunération et à des primes conventionnelles prévues par la convention ou l'accord de branche, un accord salarial antérieurs, ou par le contrat de travail. Il ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

L'accord régional interprofessionnel peut renvoyer à un accord de branche ou d'entreprise la fixation du montant du bonus exceptionnel, les critères de versement et de modulation, dans le respect des dispositions de l'alinéa précédent.

Le versement des sommes ainsi déterminées doit intervenir, au plus tard le 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle les sommes sont dues, en application de l'accord régional interprofessionnel ou de l'accord de branche ou d'entreprise auquel il renvoie.

II. – Sous réserve du respect des conditions prévues au présent article, ce bonus exceptionnel est exclu de l'assiette de toutes les cotisations ou contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 et L. 137-15 du code de la sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale dès 2009 et pour une durée maximale de 3 ans.

L'employeur notifie, au plus tard le 31 décembre de l'année suivant le versement à l'organisme de recouvrement dont il relève, le montant des sommes versées aux salariés en précisant le montant par salarié. »

Considérant les précisions techniques apportées par la DTEFP de la Réunion sur les modalités d'application de l'article 3 de la LODEOM ci-dessus citée ;

En réponse aux revendications posées par les organisations syndicales, en particulier CFTC, CFDT, CGTR et UNSA, les organisations professionnelles de salariés et d'employeurs de la Réunion signataires conviennent des points suivants.

## TITRE I<sup>er</sup> RÉMUNÉRATIONS

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Champ d'application*

Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés des entreprises ou associations du secteur privé de la Réunion adhérentes au Mouvement des entreprises de France (MEDEF Réunion).

Elles pourront s'appliquer à l'ensemble des entreprises non adhérentes, volontairement ou en attente de l'extension de l'accord.

Sont concernés les salariés sous contrat de droit privé, dont la rémunération brute annuelle sur la base d'un emploi à temps complet est inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale. Cette rémunération annuelle sera appréciée sur la base de l'année civile N – 1 sauf pour les salariés entrant en cours de période pour lesquels une rémunération brute théorique annuelle sera calculée pour apprécier leur éligibilité au dispositif.

Par rémunération il faut entendre, comme pour le dispositif des exonérations de charges spécifique à l'outre-mer, l'ensemble des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale hors heures supplémentaires et complémentaires.

### Article 2

#### *Objet et modalités d'attribution*

En application des dispositions légales rappelées ci-dessus tous les salariés couverts par le champ d'application précisé à l'article 1<sup>er</sup> voient leur revenu mensuel augmenté d'un bonus :

*(En euros.)*

NIVEAU DE SALAIRE	MONTANT DU BONUS exceptionnel mensuel
Jusqu'à 1,4 SMIC inclus	50
Au-delà de 1,4 et jusqu'à 2 SMIC inclus	60
Au-delà de 2 SMIC et jusqu'au plafond de la sécurité sociale inclus	55

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la LODEOM, ce bonus exceptionnel est exonéré de toutes charges sociales (sauf CSG et CRDS et forfait social).

Pour les salariés à temps partiel, le bonus est calculé au prorata du temps de travail.

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation perçoivent un montant de bonus correspondant au pourcentage du SMIC leur étant applicable au moment du versement.

### Article 3

#### *Dispositions transitoires*

Compte tenu de son caractère exceptionnel, le bonus accordé par les employeurs étant exonéré totalement de charges pour une durée maximale de

3 ans, il ne sera pas pris en compte pour le calcul de toute autre prime, indemnités, gratification, commission, avantage en nature et des majorations pour heures supplémentaires.

Ce bonus figurera sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

#### **Article 4**

##### *Négociations collectives et négociations annuelles obligatoires*

Conformément au respect du principe de liberté contractuelle, les parties conviennent que l'application de ce protocole ne remet pas en cause les négociations collectives ni les négociations annuelles obligatoires (NAO).

Celles-ci pourront prendre en compte l'augmentation prévue à l'article 2 du présent accord, notamment pour permettre d'introduire des compléments ou modulation du bonus.

Pour les entreprises relevant d'une convention collective nationale, un accord d'entreprise pourra déterminer les modalités d'adaptation en cohérence avec le présent dispositif.

Le présent accord régional interprofessionnel renvoie aux accords de branche ou d'entreprise lorsqu'ils existent, pour traiter notamment des modulations et compléments éventuels du bonus prévu à l'article 2 du présent accord, ainsi que le cas des salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale. L'ensemble de ces augmentations s'inscrit dès lors dans le cadre de l'article 3 de la LODEOM.

Pour les secteurs d'activités non couverts par des accords de branche, le présent accord régional interprofessionnel sera directement applicable dans son intégralité, volontairement ou après extension, sans obligation d'accord d'entreprise.

Les employeurs qui le souhaitent pourront incorporer dans le salaire de base tout ou partie du bonus prévu au présent accord selon un calendrier à définir.

#### **Article 5**

##### *Date de l'application et durée de l'accord-cadre*

Le présent accord sera applicable à dater du 1<sup>er</sup> mai 2009.

Il est conclu pour une période non renouvelable allant jusqu'au 31 décembre 2011.

Pour préserver les intérêts des salariés et des entreprises, les parties s'engagent, au plus tard au quatrième trimestre 2010, à étudier tous les moyens de sortie du dispositif, notamment en regard de l'état d'avancement des objectifs précisés au titre II du présent accord.

Les accords de branche ou d'entreprise, lorsqu'ils existent, pourront également traiter des conditions de sortie du dispositif.

#### **Article 6**

##### *Prise en compte dans les marchés locaux*

Compte tenu de l'impact sur les coûts de production, les signataires demandent que les augmentations accordées au titre du présent accord soient

intégralement prises en compte durant la période de l'accord dans les formules de révision de prix des marchés de l'Etat, des collectivités territoriales et locales des établissements publics, des SEM et sociétés d'HLM, et plus généralement dans tous les marchés publics et privés actualisables ou révisables.

S'agissant spécifiquement du bâtiment et des travaux publics, les donneurs d'ordre publics et privés devront respecter les arrêtés préfectoraux stipulant l'utilisation des index locaux – BTR et TPR – pour les révisions de prix de marché au regard de ce protocole d'accord et de sa durée.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander à l'Etat l'extension du titre I<sup>er</sup> du présent accord à l'ensemble des entreprises ou associations du secteur privé du territoire de la Réunion.

## **TITRE II**

### **STRUCTURATION DES BRANCHES ET DIALOGUE SOCIAL DANS LES PETITES ENTREPRISES**

## **Article 8**

### *Objectifs*

Les parties conviennent que la structuration des branches est de nature à favoriser l'amélioration du dialogue social, en particulier dans les petites entreprises, et à renforcer le tissu économique de l'île.

A cet égard le positionnement de l'Etat par le biais de mesures réglementaires et/ou législatives est d'importance pour appliquer les décisions qui seraient issues de la négociation entre les partenaires sociaux.

Les parties considèrent que l'article L. 2222-1, § 3, du code du travail (art. 16 de la loi Perben) empêche la mise en application de plein droit des conventions collectives nationales à la Réunion. Les parties signataires conviennent donc de poursuivre les démarches engagées entre les partenaires sociaux pour traiter cette question.

Elles rappellent cependant que toute convention collective locale applicable et appliquée à ce jour et étant plus favorable à celle appliquée en métropole ne sera pas remise en cause, sauf accord explicite majoritaire des parties concernées (négociations de branche).

Les parties signataires conviennent également de poursuivre les démarches engagées entre elles pour faire aboutir la structuration des branches et de solliciter conjointement l'Etat pour abonder les ressources de l'ARVISE afin de les accompagner dans le traitement de ce dossier.

## **Article 9**

### *Calendrier*

Les parties s'engagent à ouvrir les discussions, notamment sur ces deux sujets, au quatrième trimestre 2009 au plus tard afin de définir la méthodologie et l'échéancier des travaux.

Fait à Saint-Denis, le 25 mai 2009.

(Suivent les signatures.)