

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise, cadres)

AVENANT N° 4 DU 30 AVRIL 2009
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS MINIMA AU 1^{ER} MAI 2009
NOR : *ASET0950615M*
IDCC : 1689

PRÉAMBULE

Le présent accord a été conclu à l'issue des commissions mixtes paritaires qui se sont tenues au ministère du travail les 3 avril 2008, 17 juin 2008, 8 juillet 2008, 9 septembre 2008, 9 octobre 2008, 9 décembre 2008, 14 mars 2009 et 15 avril 2009.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant vise exclusivement les salaires et appointements minima conventionnels.

Cette revalorisation n'est pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté et des primes assises sur les minima.

Article 2

Les salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, des employés et des agents de maîtrise sont augmentés, à compter du mois suivant la date de signature, de 8,47 % pour l'ensemble des coefficients de la grille à l'exception des coefficients 145 des employés (+ 8,48 %) et 185 des agents de maîtrise (+ 12,78 %).

Article 3

Les salaires mensuels minima conventionnels des cadres sont augmentés, à compter du mois suivant la date de signature, de 2 % pour l'ensemble des coefficients de la grille.

Article 4

Pour la détermination des éléments de rémunération inclus dans l'assiette de calcul des salaires et appointements minima, il est expressément fait référence à la réglementation en vigueur sur le SMIC au jour du versement du salaire et aux interprétations de la jurisprudence à ce sujet, telles que définies à ce jour à l'annexe V.

Article 5

Les signataires du présent accord s'engagent à ouvrir les négociations sur les classifications au niveau de la convention collective nationale, au cours du 4^e trimestre 2009.

Article 6

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail à la diligence de la fédération patronale.

Article 7

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la solidarité, de la famille et de la ville l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 avril 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération des articles de papeterie (FAP).

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

Fédération CGT-FO du papier-carton ;

Fédération française des syndicats de la communication graphique, écrite et audiovisuelle CFTC.

ANNEXE I

Barème des salaires mensuels minima conventionnels et des primes mensuelles d'ancienneté des ouvriers

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mai 2009, les salaires mensuels minima conventionnels ainsi que les primes mensuelles d'ancienneté des ouvriers régis par la présente convention collective sont fixés conformément au barème ci-après.

(En euros.)

POSTE		SALAIRE minimum garanti		PRIME D'ANCIENNETÉ				
		Horaire	Mensuel	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
M 1	100	8,7101	1 321,07					
M 2	115	8,7101	1 321,07	29,86	59,72	89,58	119,44	149,30
OS 1	128	8,7213	1 322,76	29,91	59,82	89,73	119,63	149,54
OS 2	135	8,7425	1 325,97	29,97	59,93	89,90	119,87	149,83
P 1	143	8,7847	1 332,37	30,13	60,25	90,38	120,51	150,64
P 2	154	8,8156	1 337,07	30,23	60,47	90,70	120,94	151,17
P 3	160	8,8479	1 341,96	30,34	60,68	91,02	121,36	151,71
E	180	9,5219	1 444,19	32,70	65,40	98,09	130,79	163,49

Ces barèmes sont définis sur la base de l'horaire légal en vigueur.

Article 2

Les salaires minima figurant au barème ci-dessus s'entendent dans les conditions définies par les articles 104 à 111 de la présente convention collective.

ANNEXE II

Barème des salaires mensuels minima conventionnels et des primes mensuelles d'ancienneté des employés

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mai 2009, les salaires mensuels minima conventionnels, ainsi que les primes d'ancienneté des employés régis par la présente convention collective sont fixés conformément au barème ci-après.

(En euros.)

C.H.	SALAIRE minimum garanti		PRIME D'ANCIENNETÉ				
	Horaire	Mensuel	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
50	4,3538	660,34	14,93	29,86	44,80	59,73	74,66
115	8,7101	1 321,07	29,86	59,72	89,58	119,44	149,30
118	8,7126	1 321,44	29,87	59,74	89,61	119,48	149,35
123	8,7176	1 322,20	29,88	59,77	89,65	119,54	149,42
128	8,7213	1 322,76	29,91	59,82	89,73	119,63	149,54
130	8,7250	1 323,32	29,92	59,84	89,75	119,67	149,59
132	8,7275	1 323,70	29,93	59,86	89,78	119,71	149,64
134	8,7362	1 325,03	29,96	59,92	89,89	119,85	149,81
135	8,7425	1 325,97	29,97	59,93	89,90	119,87	149,83
138	8,7573	1 328,23	30,02	60,05	90,08	120,10	150,13
145	8,7847	1 332,37	30,13	60,26	90,40	120,53	150,66
150	8,8070	1 335,75	30,20	60,41	90,62	120,82	151,03
158	8,8367	1 340,27	30,32	60,63	90,95	121,27	151,58
160	8,8479	1 341,96	30,34	60,68	91,02	121,36	151,71
170	9,2054	1 396,18	31,62	63,24	94,86	126,48	158,10
185	9,7068	1 472,23	33,19	66,39	99,58	132,77	165,97
200	10,0730	1 527,78	35,88	71,76	107,64	143,52	179,40
205	10,3200	1 565,23	36,78	73,56	110,34	147,12	183,90
215	10,8128	1 639,98	38,57	77,15	115,72	154,29	192,86

Ces barèmes sont définis sur la base de l'horaire légal en vigueur.

Article 2

Les salaires minima figurant au barème ci-dessus s'entendent dans les conditions définies par les articles 204 à 209 de la présente convention collective.

ANNEXE III

Barème des salaires mensuels minima conventionnels et des primes mensuelles d'ancienneté des agents de maîtrise

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mai 2009, les salaires mensuels minima conventionnels et les primes mensuelles d'ancienneté des agents de maîtrise régis par la présente convention collective sont fixés conformément au barème ci-après.

(En euros.)

C.H.	SALAIRE minimum garanti		PRIME D'ANCIENNETÉ				
	Horaire	Mensuel	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans
185	9,7068	1 472,23	33,19	66,39	99,58	132,77	165,97
200	10,0731	1 527,78	35,88	71,76	107,64	143,52	179,40
205	10,3200	1 565,23	36,78	73,56	110,34	147,12	183,90
210	10,5658	1 602,51	37,68	75,36	113,03	150,71	188,39
220	11,0585	1 677,25	39,47	78,94	118,41	157,89	197,36
230	11,5489	1 751,62	41,26	82,52	123,78	165,04	206,30
245	12,2887	1 863,82	43,96	87,91	131,87	175,83	219,78
250	12,5331	1 900,90	44,85	89,69	134,54	179,38	224,23
255	12,7789	1 938,17	45,75	91,49	137,23	182,98	228,72
280	14,0090	2 124,74	50,23	100,46	150,69	200,92	251,15
300	14,9921	2 273,85	53,82	107,63	161,45	215,26	269,08

Ces barèmes sont définis sur la base de l'horaire légal en vigueur.

Article 2

Les salaires minima figurant au barème ci-dessus s'entendent dans les conditions définies par les articles 304 à 307 de la convention collective.

ANNEXE IV

Barème des salaires mensuels minima conventionnels et des primes mensuelles d'ancienneté des cadres

Point 100 : 707,36 €.

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT hiérarchique	APPOINTEMENT mensuel minimum
I		
21 ans	200	1 415
22 ans	210	1 485
23 ans	230	1 627
24 ans	250	1 768
25 ans	270	1 910
26 ans	290	2 051
27 ans	310	2 193
28 ans et plus	330	2 334
II		
Les 5 premières années	350	2 476
Après 5 ans	370	2 617
Après 10 ans	390	2 759
Après 15 ans	410	2 900
III		
Classe A 1	350	2 476
Classe A 2	400	2 829
Classe B	600	4 244
Supérieure	660	4 669

ANNEXE V

LE SMIC

(Dernière mise à jour le 15 avril 2009)

Synthèse

Le salaire minimum de croissance (SMIC) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié, et ce quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire). Le SMIC assure aux salariés dont les salaires sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation. Le montant du SMIC horaire brut est fixé, depuis le 1^{er} juillet 2008, à 8,71 €, soit 1 321,02 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

A savoir

Le SMIC s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les départements d'outre-mer.

Fiche détaillée

A qui s'applique le SMIC ?

Doit percevoir un salaire au moins égal au SMIC tout salarié du secteur privé, âgé d'au moins 18 ans et d'aptitude physique normale. Bénéficient également de ce minimum les salariés du secteur public employés dans des conditions de droit privé.

Un taux réduit du SMIC peut être pratiqué pour :

- les apprentis et les jeunes salariés en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de la durée du contrat ;
- les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans qui ont moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité. Un abattement de 10 % peut ainsi être pratiqué lorsque le jeune salarié est âgé de 17 à 18 ans et de 20 % lorsque le jeune salarié est âgé de moins de 17 ans.

Sont exclus du bénéfice du SMIC les salariés dont l'horaire de travail n'est pas contrôlable (certains VRP).

Le SMIC s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les départements d'outre-mer.

Comment vérifier que le SMIC est atteint ?

Pour apprécier si le salarié perçoit ou non le salaire horaire minimum qui correspond à une heure de travail effectif, il convient de retenir et d'exclure certains éléments.

Assiette de vérification du SMIC

Eléments inclus :

Salaire de base :

- avantages en nature ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...) ;
- pourboires, gueltes... ;
- primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération ;
- primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées ;
- primes de vacances pour le mois où elles sont versées ;
- primes de polyvalence.

Eléments exclus :

Remboursements de frais effectivement supportés par le salarié :

- primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) ;
- majorations pour heures supplémentaires ;
- majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit ;
- primes d'ancienneté ;
- primes d'assiduité ;
- primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers) ;
- primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...) ;
- primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats ;
- primes de transport ;
- participation, intéressement.

Ne pas confondre SMIC et minimum garanti

Le minimum garanti n'est pas un salaire de référence mais un élément servant à l'évaluation des avantages en nature dans certains cas, des frais professionnels, d'allocations d'aide sociale... Son montant, inférieur à celui du SMIC, est revalorisé annuellement en fonction de l'évolution des prix. Il est fixé à 3,31 € depuis le 1^{er} juillet 2008.

Quelles sanctions sont applicables si le SMIC n'est pas atteint ?

L'employeur qui verse des salaires inférieurs au SMIC est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe, soit une amende de 1 500 € pour chaque salarié rémunéré dans les conditions illégales. La récidive dans le délai de 1 an est également pénalisée.

Comment le SMIC est-il revalorisé ?

Conformément aux principes fixés par le code du travail, le SMIC est revalorisé :

- chaque 1^{er} juillet (voir précisions ci-dessous), en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé, augmentée de la moitié de l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO) (avec possibilité, pour les pouvoirs publics, de décider d'une revalorisation supplémentaire) ;
- et lorsque l'indice national des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du SMIC immédiatement antérieur (ce qui avait justifié l'augmentation du SMIC intervenue au 1^{er} mai 2008).

Depuis le 1^{er} juillet 2008, le SMIC horaire brut s'élève à 8,71 €, soit 1 321,02 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

En application de la loi du 3 décembre 2008 citée en référence :

- un groupe d'experts (dont la composition sera fixée par décret) se prononcera désormais, chaque année, sur l'évolution du SMIC ; le rapport qu'il établira à cette occasion sera adressé à la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et au Gouvernement et sera rendu public. C'est après avoir pris connaissance de ce rapport que la CNNC donnera un avis motivé au ministre chargé du travail sur la fixation du SMIC ;
- la revalorisation annuelle du SMIC interviendra le 1^{er} janvier (et non plus le 1^{er} juillet), ce changement devant offrir une lisibilité accrue aux partenaires sociaux dans les branches pour relever les grilles des minima conventionnels et dans les entreprises pour négocier des augmentations salariales. Cette disposition entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010 ; la date d'effet de la fixation du SMIC pour l'année 2009 est donc maintenue au 1^{er} juillet. Les autres modalités de revalorisation du SMIC sont inchangées.