

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT N° 3 DU 13 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA PRIME ANNUELLE DE VACANCES

NOR : ASET1350515M
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de maintenir, pour l'année 2013 et jusqu'au prochain texte conventionnel modificatif, le montant du taux de l'indemnité horaire défini pour 2012 (avenant n° 2 du 12 janvier 2010) dans les conditions prévues ci-dessous.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir courant 2013 pour étudier l'évolution de la prime pour les années suivantes.

L'article 67 *bis* est modifié comme suit, ce qui implique son remplacement, comme convenu ci-après :

1. La prime annuelle de vacances est calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié, sur une période de 12 mois comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours. Le taux de l'indemnité horaire est fixé en valeur absolue et suivra l'évolution suivante.

Pour mémoire, il est rappelé, dans le paragraphe suivant, les modalités de calcul de la prime pour les années antérieures à l'application du présent avenant.

En 2009, le taux de l'indemnité horaire est égal à : $(1\,321,05 / 1\,820 \text{ heures}) \times 44 \%$.

En 2010, le taux de l'indemnité horaire est égal à : $(\text{valeur du salaire minimum conventionnel, 1^{er} niveau, 1^{er} échelon, au 31 mai de l'année en cours} / 1\,820 \text{ heures}) \times 63 \%$.

En 2011, le taux de l'indemnité horaire est égal à : $(\text{valeur du salaire minimum conventionnel, 1^{er} niveau, 1^{er} échelon, au 31 mai de l'année en cours} / 1\,820 \text{ heures}) \times 81 \%$.

En 2012 et pour les années suivantes, le taux de l'indemnité horaire est égal à : (valeur du salaire minimum conventionnel, 1^{er} niveau, 1^{er} échelon, au 31 mai de l'année en cours / 1 820 heures) × 100 %.

2. Pour satisfaire à l'obligation de versement du montant conventionnel de la prime annuelle de vacances, il est pris en compte le cumul de l'ensemble des primes et gratifications (à l'exception des primes de production, rendement et de participation) versées durant l'année civile en cours et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif ou par l'usage.

Dès lors que le total desdites primes atteint a *minima* les montants déterminés au paragraphe 1 ci-dessus, au titre de chaque année, les entreprises ne seront pas tenues de revaloriser le taux de l'indemnité horaire de la prime annuelle de vacances applicable antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Lesdites primes et gratifications conservent leur mode de calcul et leur périodicité de versement.

Cette prime de vacances est payable par moitié avec la paie précédant la date du départ en congé principal du salarié et pour moitié avec la paie suivant le même congé, à condition que le salarié soit présent le jour de la reprise sauf cas exceptionnel ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Des dérogations peuvent être apportées en ce qui concerne la date de paiement de la prime soit par accord individuel entre le salarié et le chef d'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit selon l'usage en vigueur dans l'entreprise.

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension et entrera en vigueur après la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)