

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**

**IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

AVENANT N° 150 DU 23 JUIN 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

NOR : ASET1451083M

IDCC : 489

**I. – PRÉAMBULE**

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

**II. – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES OUVRIERS, EMPLOYÉS  
ET AGENTS DE MAÎTRISE À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014**

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
350	15,55	2 358
315	14,18	2 150
290	13,21	2 003
275	12,62	1 915
260	12,04	1 826
240	11,26	1 708
220	10,54	1 599
210	10,16	1 541
200	9,92	1 505

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
195	9,82	1 490
190	9,72	1 475
185	9,62	1 459
180	9,53	1 445

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclues desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « 13<sup>e</sup> mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

### III. – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES CADRES À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

(En euros.)

COEFFICIENT	GARANTIE annuelle de rémunération	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale
700	55 246	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 <sup>(1)</sup>
600	47 657	
510	40 811	
470	37 754	
410	33 210	
355	29 020	
(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).		

#### Rémunération annuelle minimale garantie

Sommes à prendre en considération dans la comparaison :

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne), ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence :

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

#### IV. – DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFC.

**Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;

FCE CFDT.