

Brochure n° 3155

Convention collective nationale
IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)

ACCORD DU 22 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES PROFESSIONNELS CATÉGORIELS
MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2018
NOR : ASET1850702M
IDCC : 1411

Entre :
UNIFA ;
UNAMA,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Les parties signataires, conscientes de l'évolution de la situation économique du secteur, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Le présent accord fixe les salaires professionnels catégoriels minima dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameu-

blement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2

Agents de production

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
AP 11	1 498,50
AP 21	1 499,50
AP 22	1 502,00
AP 31	1 506,00
AP 32	1 513,00
AP 41	1 569,00
AP 42	1 594,00
AP 43	1 657,00
AP 51	1 720,00
AP 52	1 793,00

Article 3

Agents fonctionnels

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AF 1	250	1 498,50
AF 3	260	1 502,50
AF 5	275	1 508,00
AF 7	300	1 515,00
AF 9	330	1 533,00
AF 11	365	1 594,00
AF 12	385	1 629,00
AF 14	425	1 729,00
AF 15	450	1 762,00
AF 16	475	1 827,00

Article 4

Agents d'encadrement

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
AE 1	300	1 517
AE 2	330	1 535
AE 3	365	1 596
AE 4	385	1 652
AE 5	425	1 755
AE 6	500	1 892
AE 7	640	2 342

Article 5

Cadres

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} avril 2018 à :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE
C 11	2 155
C 12	2 378
C 13	2 556
C 21	2 952
C 22	3 153
C 23	3 418
C 31	3 815
C 32	4 070
C 33	4 475

Article 6

Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;

- les entreprises doivent s’assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l’initiative de l’employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l’impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d’avoir bénéficié d’un congé de maternité, d’adoption, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l’intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d’accord d’entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d’adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7

Durée et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l’objet d’une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les signataires demandent l’application la plus rapide possible de la procédure d’extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d’entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d’extension et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 22 mars 2018.

(Suivent les signatures.)