

**Accord du 12 janvier 2024**  
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2024

NOR : ASET2450196M

IDCC : 2148

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**HumApp,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises des télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis. Ils rappellent en particulier les dispositions de l'article 4 de l'accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications, relatives au principe d'égalité de rémunération, à l'analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise, au budget dédié en cas d'écarts non justifiés et à la garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption.

En outre et conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels pour 2024**

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 3,5 % les salaires minima annuels des groupes A à D de la grille ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe E.

Les seuils 1 *bis*, 2 et 3 du groupe E sont majorés de 3,3 %.

Les groupes F et G sont majorés de 3 %.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 20 janvier 2023), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2024, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2024
A	Seuil 1	22 066
	Seuil 1 <i>bis</i>	23 003
	Seuil 2	24 139
	Seuil 3	25 377
B	Seuil 1	23 147
	Seuil 1 <i>bis</i>	23 909
	Seuil 2	24 904
	Seuil 3	26 466
C	Seuil 1	24 421
	Seuil 1 <i>bis</i>	25 308
	Seuil 2	27 607
	Seuil 3	28 718
D	Seuil 1	27 876
	Seuil 1 <i>bis</i>	29 019
	Seuil 2	31 606
	Seuil 3	33 384
E	Seuil 1	35 033
	Seuil 1 <i>bis</i>	39 750
	Seuil 2	45 338
	Seuil 3	48 243

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2024
F	Seuil 1	47 143
	Seuil 2	56 409
G	Seuil 1	67 345
	Seuil 2	81 697

## Article 2 | Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au *pro rata temporis*, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

## Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

## Article 4 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2024, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

## Article 5 | Champ d'application. Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

*Fait à Paris, le 12 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)