

Avenant n° 166 du 12 mars 2025
relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2025

NOR : ASET2550438M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À 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.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

II. Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1^{er} mai 2025 les salaires minima professionnels sont :

| Coefficient | Salaire horaire | Salaire mensuel pour 151,67 heures |
|-------------|-----------------|------------------------------------|
| 350 | 18,61 | 2 822,58 € |
| 315 | 17,03 | 2 582,94 € |
| 290 | 15,90 | 2 411,55 € |
| 275 | 15,23 | 2 309,93 € |
| 260 | 14,52 | 2 202,25 € |
| 240 | 13,88 | 2 105,18 € |
| 220 | 13,05 | 1 979,29 € |
| 210 | 12,67 | 1 921,66 € |
| 200 | 12,44 | 1 886,77 € |
| 195 | 12,37 | 1 876,16 € |
| 190 | 12,28 | 1 862,51 € |
| 185 | 12,21 | 1 851,89 € |
| 180 | 12,14 | 1 841,27 € |

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 exclus 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 « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d’un remboursement de frais.

III. Salaires minima professionnels des cadres

| Coefficient | Garantie annuelle de rémunération 1 ^{er} mai 2025 | Rémunération mensuelle minimale |
|-------------|---|---|
| 700 | 66 053 € | 80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 ^[1] |
| 600 | 56 980 € | |
| 510 | 48 796 € | |
| 470 | 45 142 € | |
| 410 | 39 707 € | |
| 355 | 34 696 € | |

[1] Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d’éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

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 12 mars 2025.

(Suivent les signatures.)