

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

AVENANT N° 43 DU 13 JUIN 2014

RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS CONVENTIONNELS ET AUX PRIMES

NOR : ASET1450917M

IDCC : 1558

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires mensuels conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (art. G 1).

Article 2

*Suppression de la grille du barème minimum conventionnel de base
des personnels ouvriers et ETAM*

Le barème minimum conventionnel de base, prévu aux articles O 13 et E 16 de la convention collective des industries céramiques de France, a été instauré par l'avenant n° 39 du 21 octobre 2008 pour servir uniquement de référence aux calculs des dispositions insérées à l'article O 2 de ladite convention collective, sur le travail de nuit et le travail du dimanche.

De ce fait, coexistaient jusqu'à présent deux grilles au profit des salariés ouvriers et ETAM :

- le barème minimum conventionnel de base tel que défini ci-dessus ;
- la grille du salaire minimum conventionnel garanti servant de comparaison aux salaires réels puisqu'il était prévu la disposition suivante : « aucun salarié travaillant effectivement sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ne pourra percevoir un salaire mensuel brut inférieur au salaire minimum conventionnel garanti ».

Il est convenu de supprimer la grille du barème minimum conventionnel de base. En conséquence, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, il n'existera plus qu'une seule grille unique applicable aux salariés ouvriers et ETAM, la « grille du salaire minimum conventionnel garanti », qui servira à la fois :

- de référence aux calculs des dispositions insérées à l'article O 2 de la convention collective des industries céramiques de France, sur le travail de nuit et le travail du dimanche ;

– de comparaison aux salaires réels, puisque « aucun salarié travaillant effectivement sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ne pourra percevoir un salaire mensuel brut inférieur au salaire minimum conventionnel garanti ».

Les articles O 13 *a* et E 16 *a* de la convention collective sont modifiés en conséquence et désormais rédigés de la manière suivante :

« La grille du salaire minimum conventionnel garanti servant de référence aux réels et celle relative à la prime d'ancienneté sont annexées aux présentes clauses particulières. Pour toute référence horaire, le salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent. »

Article 3

Modification des modalités de calcul prévues pour le travail de nuit et du dimanche à l'article O 2 de la convention collective

En contrepartie de la suppression de la grille du barème minimum conventionnel de base, les parties conviennent de modifier les modalités de calcul prévues à l'article O 2 de la convention collective pour le travail de nuit et du dimanche.

Ainsi, à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions de l'article O 2 précité prévoyant des aménagements de salaire pour le travail de nuit et du dimanche sont modifiées de la manière suivante :

« En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu ou en semi-continu comprenant un travail de nuit, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de nuit assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 120 % du taux horaire minimum conventionnel du coefficient du salarié, tel que défini au paragraphe *a* de l'article O 13.

En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu comprenant un travail les dimanches et les jours fériés légaux, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de dimanche ou de jour férié assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 165 % du taux horaire minimum conventionnel du coefficient du salarié, tel que défini au paragraphe *a* de l'article O 13. »

Les parties conviennent que ces modifications de taux de majoration ne doivent en aucun cas conduire à réduire les taux horaires majorés conventionnels de référence pour le travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés légaux visés à l'article O 2 de la convention collective, applicables à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Par conséquent, les salariés concernés par cette diminution continueront de bénéficier des taux horaires majorés conventionnels de référence applicables, pour le travail de nuit, le travail du dimanche et des jours fériés légaux visés à l'article O 2 de la convention collective, antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, tant que ces derniers s'avéreront plus favorables que ceux résultant du nouveau mode de calcul.

Article 4

Revalorisation du salaire minimum garanti des personnels ouvriers et ETAM

Le « salaire minimum conventionnel garanti » est fixé par le barème figurant en annexe I du présent avenant, établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Pour toute référence horaire, le barème du salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

Article 5

Revalorisation de la grille des appointements mensuels minima des personnels cadres

Les appointements mensuels minima garantis de la grille des personnels cadres sont fixés selon le barème figurant en annexe II.

La grille des appointements mensuels minima correspond à un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 6

Revalorisation de l'indemnité de panier prévue aux articles O 3 et E 5 de la convention collective des industries céramiques de France

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, le montant de l'indemnité de panier conventionnelle prévue aux articles O 3 et E 5 de la convention collective des industries céramiques de France est porté à 10 €.

Article 7

Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 14 janvier 2014, un accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle. En application de l'article 3 de cet accord, la branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques élaborées par l'observatoire des métiers et des qualifications, orientées sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, conformément à l'article 5 de ce même accord, les employeurs doivent assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Article 8

Modalités d'application

Article 8.1

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Article 8.2

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 8.3

Force obligatoire

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 8.4

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 13 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICF.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT.

ANNEXE I

**Grille de salaire minimum garanti
des personnels ouvriers et ETAM des industries céramiques**

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (pour 151,67 heures)
I	125	1 445,38
	130	1 448,26
	135	1 452,39
	140	1 453,64
II	145	1 455,38
	155	1 458,15
	160	1 459,89
III	175	1 461,61
	190	1 482,94
	200	1 498,67
IV	210	1 522,96
	230	1 548,66
	240	1 603,16
V	250	1 659,71
	260	1 718,31
	270	1 778,98
VI	280	1 845,81
	290	1 914,69
	300	1 986,67
VII	310	2 062,75
	330	2 138,84
	350	2 219,04

ANNEXE II

Grille des appointements mensuels minima des cadres

La grille des appointements mensuels minima garantis correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures, est fixée comme suit :

ANNÉE D'EXPÉRIENCE	COEFFICIENT	SALAIRE (pour 151,67 heures)
Position 1		
Avant 1 an	78	2 011,32
1 an	86	2 186,11
2 ans	93	2 337,89
3 ans	100	2 492,36
Position 2		
Position 2 (catégories A, B et C)	100	2 492,36
Après 3 ans en position 2	108	2 673,33
Après 3 ans au coefficient 108	114	2 808,79
Après 3 ans au coefficient 114	120	2 943,16
Après 3 ans au coefficient 120	126	3 078,61
Après 3 ans au coefficient 126	132	3 214,06
Après 3 ans au coefficient 132	138	3 318,64
Position 3		
3 A	138	3 318,64
3 B	180	4 234,49

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise. Les appointements mensuels bruts réels d'un cadre sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus ;
- d'autre part, d'une partie variable correspondant au douzième des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les 12 derniers mois.