

# **DROGUEURIE**

## **ACCORD**

### **Rémunérations minimales conventionnelles**

**1<sup>er</sup> février 2019**

**23 JANVIER 2019**

# Accord du 23 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1er février 2019

## Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

## Article 1er

Le présent accord fixe un socle minimal de garantie pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 13 décembre 2017 à compter du 1er février 2019.

En outre, pour faire suite à l'accord du 17 janvier 2018 relatif à la classification des fonctions, le présent accord tient compte de la période transitoire pendant laquelle les entreprises peuvent appliquer soit l'ancienne soit la nouvelle classification. La grille de l'article 2 fait donc apparaître les nouveaux et les anciens niveaux afin de faciliter la lecture et la correspondance pour les entreprises.

## Article 2

Au 1er février 2019, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

| Niveaux<br>(nouvelle<br>classification –<br>accord de branche<br>du 17 décembre<br>2018) | Rémunérations<br>minimales<br>mensuelles garanties<br>(RMMG) | Rémunérations<br>annuelles garanties<br>(RAG) | Niveaux<br>(ancienne<br>classification) |
|--|--|---|---|
| I.1  | 1 557,03   |   | 1                                       |
| I.2  | 1 566,70   |   |   |
| I.3  | 1 576,37   |   | 2                                       |

|        |          |           |     |
|--------|----------|-----------|-----|
| I.4    | 1 606,20 |           |     |
| I.5    | 1 636,03 |           | 3   |
| I.6    | 1 720,01 |           |     |
| II.1   | 1 803,99 |           | 4   |
| II.2   | 1 905,51 |           |     |
| II.3   | 2 007,03 |           | 5   |
| II.4   | 2 141,92 |           |     |
| II.5   | 2 276,81 |           | 6   |
| II.6   | 2 383,04 |           |     |
| II.7   | 2 489,25 |           | 7 A |
| III.1  |          | 31 239,89 | 7 B |
| III.2  |          | 37 525,48 | 8   |
| III.3  |          | 40 871,93 |     |
| III.4  |          | 44 218,38 | 9   |
| III.5  |          | 48 043,96 |     |
| III.6  |          | 51 869,53 | 10  |
| III.7  |          | 56 174,71 |     |
| III.8  |          | 60 479,88 | 11  |
| III.9  |          | 65 261,08 |     |
| III.10 |          | 70 042,28 | 12  |

### Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRJT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
  - les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
  - la prime d'ancienneté ;
  - les majorations pour heures supplémentaires ;
  - les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
  - la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
  - les primes et indemnités prévues par la CCN du 1er juin 1989.
- La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

#### **Article 4**

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
  - toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.
- Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :
- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
  - les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
  - les majorations pour heures supplémentaires ;
  - les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
  - la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
  - les primes et indemnités prévues par la CCN du 1er juin 1989.

#### **Article 5**

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

#### **Article 6**

Les parties signataires conviennent que la prime d'ancienneté telle que définie dans les dispositions générales de la convention collective détaillant ses conditions d'attribution, de calcul, et de versement, est impérative. En conséquence, les entreprises ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

#### **Article 7**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et sera applicable du 1er février 2019 au 31 janvier 2020.

#### **Article 8**

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales. Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir 1 an après la signature du présent accord.

### **Article 9**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

### **Article 10**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. L'extension produira ses effets à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension pour la durée restant à courir.