

Tourisme : agences de voyages et de tourisme

Convention collective	Signature	Extension	JO	Révision	Extension	JO	Brochure JO	IDCC
Tourisme : agences de voyages et de tourisme	12-3-93	21-7-93	1-8-93	-	-	-	3061	1710

Section 1 Champ d'application

♦ *Art. 1 modifié par accord du 3-1-94 étendu par arrêté du 20-5-94, JO 3-6-94*

1 Champ d'application professionnel ■ Salariés des agences de voyages françaises ou étrangères titulaires de la licence d'État et/ou comprises sous le code NAF 63-3 Z de la nomenclature INSEE de 1993.

Salariés exclus : guides-interprètes, guides accompagnateurs et accompagnateurs à la vacation.

4 Période d'essai et préavis

Catégorie	Période d'essai		Préavis après essai			
	Durée	Préavis	Licenciement et démission		Départ volontaire à la retraite	Mise à la retraite
			Ancienneté	Durée		
Employés des groupes A et B	1 mois (1)	2 ^e mois : 1 semaine (2)	1 mois et < 2 ans	1 mois	2 mois	6 mois
			≥ 2 ans	Démission : 1 mois Licenciement : 2 mois		
Techniciens et maîtrise des groupes C et D	2 mois (1)	2 ^e mois : 15 jours (2)	-	2 mois		
Maîtrise du groupe E et cadres des groupes F et G	3 mois (1)	A partir 7 ^e semaine : 1 mois	-	3 mois		

(1) Renouvelable 1 fois par accord écrit entre les parties.

(2) Pour les employés et agents de maîtrise, délai de préavis pendant la période de renouvellement seulement si rupture du fait de l'employeur.

Heures pour recherche d'emploi pendant le préavis (préavis de l'essai exclu) : 2 heures payées par jour.

Dispense du préavis pour le salarié licencié qui a retrouvé un emploi sous délai de prévenance écrit d'une semaine.

♦ *Art. 16 et 19 modifiés par avenant n° 3 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 1-7-2008, et art. 21*

5 Notion d'ancienneté ■ Sont assimilées au temps de présence dans l'entreprise :

- les périodes indemnisées pour congés payés, maladie, maternité, accident du travail ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, mobilisation, faits de guerre.

Lorsque le travail a été interrompu pour d'autres motifs, l'ancienneté se calcule en totalisant les différentes périodes sous réserve que l'interruption n'ait pas excédé 18 mois consécutifs.

Pour les CDD, 220 jours de travail effectif sont assimilés à une année de travail effectif ; l'ancienneté se calcule en additionnant les CDD successifs sous réserve que les interruptions n'aient pas excédé 18 mois consécutifs.

♦ *Art. 31*

2 Champ d'application territorial ■ Territoire français.

Section 2 Contrat de travail, essai et préavis

3 Contrat de travail ■ Établissement d'un contrat écrit. La CC fixe les mentions obligatoires.

♦ *Art. 15*

Section 3 Licenciement et départ à la retraite

6 Licenciement

1^o Procédure

a) *Licenciement disciplinaire* : dans un délai de 2 jours ouvrés à l'issue de l'entretien préalable, possibilité de saisir pour avis la commission de conciliation de l'entreprise ou à défaut la commission paritaire nationale (faculté devant être indiquée dans la lettre de convocation à l'entretien préalable) + possibilité de saisir la commission paritaire nationale en cas de partage des voix devant la commission d'entreprise. La CC fixe les modalités précises de cette procédure.

REMARQUE : la consultation de l'une ou l'autre des commissions, dont la saisine suspend la décision de l'employeur, constitue pour le salarié une garantie de fond qui oblige l'employeur à informer le salarié de la faculté pour lui de saisir la commission de conciliation de l'entreprise lorsqu'elle existe ou, à défaut, la commission paritaire nationale et, en cas de partage des voix devant la commission de l'entreprise, de la possibilité de porter le différend devant la commission paritaire nationale. Dès lors, le licenciement prononcé

sans que le salarié ait été informé de la faculté de saisir cet organisme est privé de cause réelle et sérieuse (♦ Cass. soc., 27 juin 2012, n° 11-14.036, Decroos c/ Sté American express voyages d'affaires).

b) Licenciement pour absence irrégulière : préalablement à l'engagement de la procédure de licenciement, obligation pour l'employeur de mettre en demeure le salarié par LRAAR de reprendre son travail ou de justifier son absence dans un délai de 2 jours après réception de la lettre.

REMARQUE : cette disposition constitue une garantie de fond pour le salarié dont l'inobservation n'autorise pas l'employeur à se prévaloir de l'absence pour justifier du licenciement du salarié (♦ Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-43.755, Sté Albatros Tours c/ Mvodo Ottou).

2° Indemnité due à partir de 2 ans d'ancienneté, sauf faute grave ou lourde.

Catégories	Ancienneté	Montant (1)
Toutes	Tranche 2 à 10 ans	1/4 salaire mensuel par année de présence pour les 10 premières années
	Tranche ≥ 11 ans	1/3 salaire mensuel par année de présence à partir de la 11 ^e
Agés de > 50 ans - Employés	≥ 20 ans	1/2 du salaire mensuel par année de présence
	≥ 20 ans	2/3 du salaire mensuel par année de présence
- AM, techniciens et cadres	≥ 20 ans	2/3 du salaire mensuel par année de présence

(1) Prorata temporis pour une année incomplète.

♦ Art. 20 modifié par avenant n° 3 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 1-7-2008, et art. 53

7 Départ à la retraite ■ Indemnité de fin de carrière due en cas de :

- départ volontaire à la retraite à partir de 60 ans pour faire valoir ses droits à la retraite ;
- mise à la retraite à partir de 60 ans si droit à la retraite à taux plein ;
- liquidation anticipée de la retraite pour inaptitude au travail.

Montant : 15 % du salaire effectif par année de présence.

♦ Art. 21, 22 et 23

8 Base de calcul ■ Salaire effectif mensuel (1/12 du salaire brut imposable perçu au cours des 12 derniers mois effectifs), à l'exclusion de toute gratification exceptionnelle.

En cas de rémunération en partie variable : base de calcul de la partie variable égale à la valeur moyenne de cette partie au cours des 12 derniers mois.

♦ Art. 20, 22 et 27

Section 4 Congés et jours fériés

9 Congés exceptionnels pour événements familiaux ■

Mariage	salarié	4 jours ouvrables (1)
	descendant direct du salarié ou de son conjoint	2 jours ouvrables (1)
	ascendant direct du salarié ou de son conjoint	1 jour ouvrable (1)
Naissance ou adoption	enfant	3 jours ouvrables (+ 1 jour ouvrable à partir du 2 ^e enfant si le premier est âgé de - 12 ans)
Décès	conjoint, ascendant ou descendant direct du salarié ou de son conjoint	3 jours ouvrables (1)
	frère, sœur du salarié ou de son conjoint	2 jours ouvrables (1)

Déménagement	-	1 jour ouvrable (2 jours ouvrables si mutation)
Cérémonie professionnelle ou laïque	descendants directs du salarié	1 jour ouvrable
Enfant malade	- de 12 ans	4 jours payés par période de 12 mois + 6 jours de congé supplémentaires non payés si nécessaire

(1) Nombre de jours augmenté éventuellement du temps nécessaire aux délais de route convenables.

♦ Art. 40 et 45

10 Congés payés supplémentaires pour fractionnement du congé principal ■ Après 1 an d'ancienneté :

Jours ouvrables de congés supplémentaires	Durée du congé principal
4	≤ 16 jours ouvrables
3	> à 16 jours et ≤ 20 jours ouvrables
2	21 jours ouvrables

♦ Art. 39

11 Congés payés supplémentaires pour ancienneté ■ Plus 2 jours à partir de 12 ans d'ancienneté.

♦ Art. 39

12 Jours fériés ■ En cas de travail un jour férié, majoration de 100 % des taux horaires ou compensation en temps de repos de 100 % (200 % en cas de travail le 1^{er} mai) au choix du salarié.

♦ Art. 36

Section 5 Durée du travail

13 Travail sur écran ou dans des locaux aveugles ■ Pause de 15 minutes hors du poste de travail par demi-journée travaillée.

♦ Art. 34

14 Heures supplémentaires ■ Heures supplémentaires payées (ou récupérées) avec majoration conformément à la législation en vigueur.

♦ Art. 35

15 Travail exceptionnel le dimanche ou de nuit ■ Travail le dimanche ou de nuit (entre 22 h et 6 h) : heures effectuées majorées d'au moins 75 %.

♦ Art. 36

Section 6 Maladie, maternité, accident du travail

16 Maladie et accident du travail ■

1° Indemnisation sur 12 mois

Ancienneté	Maintien du salaire – (IJSS + RP)	
	100 %	66 % jusqu'au plafond de la SS 50 % au-delà du plafond de la SS
6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois
2 à 5 ans	2 mois	2 mois
Plus de 5 ans	3 mois	3 mois

2° Garantie d'emploi en cas de maladie : pendant 6 mois après la fin des périodes d'indemnisation.

3° Maladie et congés payés : périodes de maladie indemnisées assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés.

♦ Art. 31, 39, 44, 46 et 47



17 Maternité ■ Maintien du salaire à 100 % (sous déduction des indemnités journalières de la SS) pendant 16 semaines à partir d'un an d'ancienneté.

◆ Art. 48

Section 7 Retraite complémentaire et régime de prévoyance

18 Dispositions générales ■ Absence de disposition dans la convention collective.

Section 8 Classification des emplois

Sous-section 1 Ancienne classification

◆ Annexe I modifiée par accord du 3-1-94 étendu par arrêté du 20-5-94, JO 3-6-94

19 Numéros d'emploi ■ Des numéros à 3 chiffres sont attribués aux emplois de la façon suivante :

— le 1^{er} correspond au service : 1 = emplois spécifiques du tourisme ; 2 = service administratif et moyens généraux ; 3 = service comptable ; 4 = service informatique ;

— le 2^e correspond au niveau (1.2.3.4.5.6.7.8.9.0) (le chiffre 10 est représenté par un 0) ;

— le 3^e correspond au numéro d'ordre dans le niveau.

EXEMPLE : l'emploi 172 (chef de service) est : (1) un emploi du service spécifique du tourisme ; (7) un emploi de niveau VII ; (2) le deuxième emploi de ce niveau.

20 Grille des emplois spécifiques du tourisme ■

N° d'emploi	Emplois	Niveau
111	Agent de vente et/ou de réservation et/ou billettiste débutant, carnettiste (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
121	Agent de vente et/ou de réservation ou billettiste	II
122	Forfaitiste	II
123	Agent d'accueil (prime de langue au-delà de deux langues étrangères)	II
131	Agent de vente et/ou de réservation ou billettiste	III
132	Forfaitiste	III
133	Forfaitiste vendeur	III
134	Agent d'accueil, accompagnateur(trice)	III
135	Employé de service après-vente	III
136	Démarcheur(cheuse)	III
141	Technicien confirmé vente et/ou billetterie et/ou réservation	IV
142	Technicien confirmé forfait	IV
143	Technicien confirmé forfait-vente	IV
144	Agent d'accueil, accompagnateur(trice)	IV
145	Démarcheur(cheuse)	IV
146	Rédacteur de publicité	IV
151	Technicien confirmé : vente et/ou réservation et/ou billetterie	V
152	- forfait	
153	- forfait vente	
154	Démarcheur (cheuse)	V
155	Rédacteur de publicité	V
161	Technicien supérieur ou chargé d'unité économique	VI
162	Chef de comptoir ou chef de section	VI
163	Prospecteur(trice) démarcheur(cheuse)	VI
164	Chargé d'études	VI
171	Chargé d'études	VII

N° d'emploi	Emplois	Niveau
172	Chef de service	VII
173	Chargé de point de vente	VII
181	Chef de service	VIII
182	Attaché technique de direction ou adjoint de direction	VIII
183	Chef d'agence	VIII
191	Chef d'agences multiples	IX
192	Sous-directeur	IX
101	Directeur	X

21 Services administratifs et moyens généraux ■

N° d'emploi	Emplois	Niveau
211	Personnel de nettoyage et/ou d'entretien	I
212	Agent de liaison (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
213	Réceptionniste ou hôtesse (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
214	Standardiste (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
215	Télexiste (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
216	Employé de services généraux (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
217	Employé de service administratif (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
218	Dactylographe (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
219	Sténodactylo (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
220	Chauffeur (véhicules de tourisme < de 10 places et utilitaire < de 3,5 T)	I
221	Personnel de nettoyage (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
222	Agent de liaison	II
223	Réceptionniste ou hôtesse (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
224	Standardiste (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
225	Télexiste (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
226	Employé de services généraux (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
227	Employé de service administratif (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
228	Dactylographe (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
229	Sténodactylo (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
230	Chauffeur (idem niveau I et + 6 mois de pratique professionnelle)	II
231	Employé de services généraux	III
232	Employé de service administratif	III
233	Dactylographe (40 mots/mn)	III
234	Sténodactylo (sténo : 100 mots/mn, dactylo : 40 mots/mn)	III
235	Secrétaire	III
241	Employé de services généraux polyvalent	IV
242	Employé de service administratif polyvalent	IV
243	Secrétaire	IV
251	Chef de groupe services généraux	V
252	Chef de groupe service administratif	V
253	Secrétaire	V
254	Secrétaire de direction	V

T

N° d'emploi	Emplois	Niveau
261	Chef de section services généraux	VI
262	Chef de section service administratif	VI
263	Secrétaire de direction (3 ans de pratique minimum au niveau précédent)	VI
271	Chef de services généraux	VII
272	Chef de service administratif	VII
273	Secrétaire de direction	VII
274	Secrétaire de direction générale	VII
281	Chef de service	VIII
282	Secrétaire de direction	VIII
283	Secrétaire de direction générale	VIII

22 Service comptable ■

N° d'emploi	Emplois	Niveau
311	Agent de service comptable (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
312	Aide-comptable (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
321	Agent de service comptable (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
322	Aide-comptable (+ 6 mois de pratique professionnelle)	II
331	Aide-comptable	III
332	Comptable	III
333	Caissier	III
341	Comptable	IV
342	Caissier	IV
343	Secrétaire comptable	IV
351	Caissier comptable	V
352	Secrétaire comptable	V
353	Assistant du contrôleur de gestion ou de l'auditeur	V
354	Comptable	V
361	Caissier comptable	VI
362	Secrétaire comptable	VI
363	Assistant du contrôleur de gestion ou de l'auditeur	VI
364	Comptable d'agence	VI
371	Chef du service comptable	VII
372	Contrôleur de gestion	VII
373	Auditeur/contrôleur interne	VII
381	Chef comptable	VIII
382	Contrôleur de gestion	VIII
383	Auditeur/contrôleur interne	VIII

23 Services informatiques ■

N° d'emploi	Emplois	Niveau
411	Employé de saisie ou perforeur vérificateur (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
412	Aide-opérateur ou extracteur (- 6 mois de pratique professionnelle)	I
421	Employé de saisie ou perforeur vérificateur	II
422	Opérateur	II
431	Opérateur ou pupitreux	III
432	Programmeur	III
441	Programmeur	IV
451	Analyste programmeur	V
452	Chef de groupe informatique et/ou chef de salle	V
461	Analyste programmeur	VI
462	Analyste	VI
471	Analyste	VII
472	Chef de service informatique	VII
481	Chef de projet	VIII
482	Chef d'exploitation informatique	VIII

Sous-section 2 Nouvelle classification

♦ Annexe 1 modifiée par avenant n° 1 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 1-7-2008

24 Présentation ■ Classification à mettre en œuvre dans un délai de 6 mois à compter du 1-7-2008.

La grille de classification est composée de 7 groupes. Chaque groupe fait l'objet d'une définition générale qui s'appuie sur l'utilisation de 3 critères classants : responsabilité, autonomie et technicité.

Le grille de classification est complétée par une liste d'emplois-types.

REMARQUE : les partenaires sociaux ont prévu à titre expérimental 2 régimes optionnels pour les entreprises qui souhaitent utiliser un éventail plus large de modalités de progression à l'intérieur de la grille (à mettre en place soit par accord d'entreprise, soit unilatéralement après consultation du CE ou des DP). Le 1^{er} régime permet aux entreprises de créer un échelon intermédiaire (dit de 2^e degré) entre 2 groupes de classification avec un salaire minimum calculé comme suit : (salaire minimum du niveau N + salaire minimum du niveau N + 1)/2. Le 2^e régime optionnel permet à l'entreprise de proposer au salarié, une fois atteint le groupe de classification le plus élevé correspondant à son poste, une évolution de sa rémunération réelle à titre individuel, sous réserve d'une double condition : que le salarié ait passé 3 ans minimum dans ledit groupe et qu'il ait suivi au préalable une formation (rentrant dans l'une des catégories précisées par l'accord).



25 Critères classants ■

Catégorie	Groupe	Définition	Responsabilité	Autonomie	Technicité
Employé	A	L'emploi comporte plusieurs opérations classiques caractérisées le plus souvent d'un processus simple. Les opérations s'effectuent sous le contrôle d'un autre salarié de groupe supérieur et d'après des instructions de travail précises et détaillées	Les tâches s'effectuent dans le cadre de directives, de procédures définies, ou sous le contrôle d'un autre salarié	Les normes et les procédures sont clairement définies et fixent la nature du travail. L'autonomie dans la mise en œuvre des tâches prescrites est faible. L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers incluant la formulation de propositions	L'emploi nécessite l'utilisation de techniques simples, spécifiques à son exercice
	B	Exécution de tâches sans nécessairement que soit indiqué le mode opératoire	Les tâches peuvent s'effectuer sous la dépendance d'un autre salarié	Les procédures sont fixées mais l'emploi requiert que le salarié les adapte aux situations de travail rencontrées. L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers incluant la formulation de propositions	L'emploi nécessite des connaissances techniques suffisantes pour une bonne maîtrise du poste. Éventuellement, conseils apportés à d'autres salariés
Technicien et maîtrise	C	L'emploi implique une bonne maîtrise des diverses compétences de la spécialité. Il comporte la prise en charge d'un ensemble de tâches ou de fonctions qui lui sont confiées. Il requiert que le salarié soit capable d'initiative dans la limite de ses responsabilités	L'emploi peut indiquer la coordination et/ou l'organisation du travail d'autres salariés, sans exercer nécessairement d'encadrement hiérarchique	L'emploi requiert une certaine autonomie du salarié lui permettant d'interpréter et adapter les normes et procédures dans le cadre de sa mission. Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue. L'emploi peut nécessiter des relations avec des tiers et la formulation de propositions soit à des tiers, soit à un supérieur hiérarchique	L'emploi implique de la part du salarié une connaissance complète du métier le rendant apte à exécuter son travail. Transmission de connaissances à d'autres salariés
	D	L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle confirmée et réussie dans la fonction du groupe C, ou une expérience équivalente	L'emploi peut impliquer la coordination et/ou l'animation d'autres salariés, sans exercer nécessairement d'encadrement hiérarchique	L'autonomie est forte dans le cadre de la mission confiée au salarié. Le contrôle du travail peut s'opérer de manière discontinue	L'emploi nécessite des connaissances techniques suffisantes pour une maîtrise complète du métier et une maîtrise plus large du domaine d'activité
	E	Placé sous la responsabilité d'un cadre hiérarchique, assure la prise en charge d'un ensemble de tâches ou fonctions requérant une définition des moyens et de leur mise en œuvre. L'emploi implique par délégation l'animation d'un service ou la responsabilité d'une équipe ou l'organisation d'une mission. Il peut impliquer une délégation limitée à une mission	L'emploi peut impliquer l'animation et/ou l'organisation du travail d'un groupe de salariés. Il peut requérir que le salarié gère un projet et/ou un budget défini et rende compte de sa gestion à un cadre hiérarchique chargé notamment du contrôle des résultats	Prise d'initiatives dans le cadre défini (service, équipe, projet, mission...) et formulation de propositions. L'autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation dans le cadre défini	L'emploi nécessite une bonne connaissance des diverses techniques de la spécialité, des capacités à la prise de décision, à l'organisation du travail, à la gestion et une maîtrise plus large du domaine d'activité. Il requiert que le salarié participe à la formation technique du personnel éventuellement placé sous sa responsabilité, y compris sous la forme du tutorat
Cadre	F	L'emploi implique une délégation permanente de responsabilité. L'autonomie s'appuie sur une évaluation des écarts entre objectifs et moyens. L'activité s'étend à l'organisation, la gestion et/ou l'encadrement	L'emploi requiert que le salarié assure la responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement. Responsabilité du choix des moyens de mise en œuvre. Organisation, animation, contrôle et appréciation régulière du travail du personnel placé sous son autorité. L'emploi nécessite que le salarié élabore, exécute et rende compte du projet et/ou du budget dont il assume la responsabilité	L'emploi requiert que le salarié dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités ou des missions qui lui seront confiées. Autonomie dans l'organisation de son temps	L'emploi nécessite la maîtrise du domaine d'intervention à un niveau d'expertise
	G	L'accès à ce groupe implique une compétence et/ou une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction du groupe F, ou une expérience équivalente	Les responsabilités sont de même nature que celles exercées au groupe F mais l'impact de l'activité est plus étendu (en nombre de personnel encadré, importance du budget géré...)	L'emploi requiert que le salarié dispose de façon autonome de pouvoirs de choix et de décision en ce qui concerne l'organisation des activités ou des missions qui lui sont confiées	L'emploi nécessite la maîtrise du domaine d'intervention à un niveau d'expertise

26 Emplois-types ■

1° Emplois spécifiques du tourisme

Famille	Emploi	Groupe
Tourisme + affaires	Conseiller voyages ; Chargé de documents de voyage	A - B
	Conseiller billetterie	A - B - C
	Forfaitiste	B
	Conseiller voyages expérimenté ; Forfaitiste expérimenté	C - D

Famille	Emploi	Groupe
Agences (tourisme)	Responsable de secteur ou d'unité technique	D - E
	Responsable d'agence(s)	E - F
	Animateur/coordonateur de réseau	E - F - G
	Directeur régional	G
Plateaux	Responsable de module/d'équipe	D - E
	Responsable de groupe	D - E - F
	Responsable de plateau	E - F



T

Famille	Emploi	Groupe
Réceptif	Agent d'accueil ; Agent d'exploitation/agent de planning	A - B - C
	Agent réceptif ; délégué réceptif/correspondant local	B - C
Transports, exploitation	Gestionnaire des allotements terrestres ; Gestionnaire des allotements aériens	B - C - D
Production	Chef de produit ; Acheteur	E - F

2° Autres emplois

Famille	Emploi	Groupe
Accueil, secrétariat, services généraux et administratif	Réceptionniste accueil ; Agent services généraux	A - B
	Assistant secrétariat	A - B - C
	Assistant de direction	D - E
Comptabilité	Aide-comptable	A - B
	Comptable	C - D
Ressources humaines	Technicien paie	B - C - D
	Chargé RH	C - D - E
Marketing, communication	Chargé de marketing/communication/promotion/édition ; Chargé de site internet	C - D - E
Juridique	Juriste	E - F
Contrôle de gestion	Contrôleur de gestion	E - F
Informatique	Chargé d'exploitation	C - D - E
	Chargé d'études et développement	D - E - F
Commercial	Commercial	C - D
	Commercial expérimenté	E - F
SAV, qualité	Chargé (service) qualité/SAV	B - C - D

3° Emplois génériques

Emploi	Groupe
Assistant technique	A - B
Assistant technique expérimenté	C - D
Chargé de projet ; Responsable de service ; Expert	E - F
Directeur adjoint	F - G
Directeur	G

Sous-section 1 Salaires selon l'ancienne classification

31 Salaire minimum conventionnel de niveau ■ Salaire applicable sur le territoire métropolitain à l'exclusion des DOM-TOM.

1° Salaire minimum conventionnel de niveau à compter du 1-1-2004 (25-3-2004 pour les non-adhérents) (base 151,67 h/mois) (♦ Accord du 19-1-2004 étendu par arrêté du 9-3-2004, JO 23-3-2004)

Catégorie	Niveau	Entreprises passées aux 35 h avant le 30-6-99	Entreprises passées aux 35 h entre le 1-7-99 et le 30-6-2000	Entreprises passées aux 35 h entre le 1-7-2000 et le 30-6-2001	Entreprises passées aux 35 h entre le 1-7-2001 et le 30-6-2002	Entreprises passées aux 35 h après le 1-7-2002 (1)
Employés	Ancienneté < 6 mois : I	1 136,15 € [1 178,54 € (2)]	1 145,54 € [1 183,40 € (2)]	1 158,62 € [1 190,14 € (2)]	1 168,16 € [1 195,03 € (2)]	1 172,74 € [1 197,37 € (2)]
	Ancienneté > 6 mois : II	1 147,51 € [1 178,54 € (2)]	1 157,00 € [1 183,40 € (2)]	1 170,21 € [1 190,14 € (2)]	1 179,84 € [1 195,03 € (2)]	1 184,47 € [1 197,37 € (2)]
	III	1 158,99 € [1 178,54 € (2)]	1 168,57 € [1 183,40 € (2)]	1 181,91 € [1 190,14 € (2)]	1 191,64 € [1 195,03 € (2)]	1 196,31 € [1 197,37 € (2)]
Maîtrise	IV	1 170,58 € [1 178,54 € (2)]	1 180,25 € [1 183,40 € (2)]	1 193,73 €	1 203,56 €	1 208,28 €
	V	1 243,16 €	1 243,16 €	1 243,16 €	1 243,16 €	1 243,16 €
Haute maîtrise	VI	1 392,28 €	1 392,28 €	1 392,28 €	1 392,28 €	1 392,28 €
	VII	1 559,44 €	1 559,44 €	1 559,44 €	1 559,44 €	1 559,44 €
Cadres	VIII	1 793,27 €	1 793,27 €	1 793,27 €	1 793,27 €	1 793,27 €
	IX	2 062,21 €	2 062,21 €	2 062,21 €	2 062,21 €	2 062,21 €
	X	2 577,66 €	2 577,66 €	2 577,66 €	2 577,66 €	2 577,66 €

(1) Pour les niveaux II à IV, les salaires minima sont augmentés de 1 % par rapport au niveau immédiatement inférieur, les niveaux V à X sont majorés de 2 %.
 (2) Augmentation au 1-7-2004 liée à la revalorisation du SMIC (♦ Lettre du SNAV du 16-7-2004 (l'accord du 19-1-2004 étendu reste en application)).

Section 9 Salaires, primes et indemnités

27 Prime de langue ■ Bénéficiaires : salariés embauchés en raison de leur connaissance de langues étrangères (lues, écrites, parlées) ou amenés, à la demande de l'employeur, à utiliser de façon permanente d'autres langues étrangères.

Montant :

— 682 F au 1-1-99 (♦ Accord du 11-2-99 étendu par arrêté du 9-4-99, JO 20-4-99) ;

— 105 € au 1-1-2003 (♦ Recommandation du SNAV du 20-12-2002).

♦ Art. 33

28 Prime d'ancienneté ■ Base de calcul : salaire conventionnel de l'emploi.

Montant : 3 % après 3 ans de présence + 1 % par année supplémentaire, avec un maximum de 20 %.

Sur l'incidence de la nouvelle classification, voir n° 34.

♦ Art. 32

29 Remplacement à un poste supérieur ■ En cas de remplacement pour une période supérieure à 1 mois (congés annuels exceptés), versement d'une indemnité égale à :

— le premier mois : au minimum 50 % de l'écart entre les salaires minima conventionnels des 2 emplois,

— après le premier mois : au minimum 100 % du même écart.

Durée maximum de l'affectation : 6 mois, sauf circonstances exceptionnelles.

♦ Art. 18

30 Promotion ■ En cas de promotion à un poste de niveau supérieur, majoration d'au moins 5 % du salaire réel du salarié (disposition supprimée à compter du 1-7-2008 ♦ Avenant n° 3 du 16-6-2008 étendu).

♦ Art. 29 modifié par avenant n° 3 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 1-7-2008



2° Salaire minimum conventionnel de niveau à compter du 1-1-2005 (base 151,67 h/mois)

Catégorie	Niveau	Entreprises passées aux 35 h avant le 30-6-99 (1)	Entreprises passées aux 35 h entre le 1-7-99 et le 30-6-2000 (1)	Entreprises passées aux 35 h entre le 1-7-2000 et le 30-6-2001 (1)	Entreprises passées aux 35 h entre le 1-7-2001 et le 30-6-2002 (1)	Entreprises passées aux 35 h après le 1-7-2002 (1)
Employés	Ancienneté < 6 mois : I	1 178,54 €	1 183,40 €	1 190,14 €	1 195,03 €	1 197,37 €
	Ancienneté > 6 mois : II	1 184,43 €	1 189,32 €	1 196,09 €	1 201,01 €	1 203,36 €
	III	1 190,35 €	1 195,26 €	1 202,07 €	1 207,01 €	1 209,37 €
Maîtrise	IV	1 196,31 €	1 201,24 €	1 208,08 €	1 215,59 €	1 220,36 €
	V	1 255,59 €	1 255,59 €	1 255,59 €	1 255,59 €	1 255,59 €
Haute maîtrise	VI	1 406,20 €	1 406,20 €	1 406,20 €	1 406,20 €	1 406,20 €
	VII	1 575,03 €	1 575,03 €	1 575,03 €	1 575,03 €	1 575,03 €
Cadres	VIII	1 811,20 €	1 811,20 €	1 811,20 €	1 811,20 €	1 811,20 €
	IX	2 082,83 €	2 082,83 €	2 082,83 €	2 082,83 €	2 082,83 €
	X	2 603,44 €	2 603,44 €	2 603,44 €	2 603,44 €	2 603,44 €

(1) Voir tableau ci-après.

Catégorie	Niveau	1-7-2005 (2)	1-7-2006 (3)	1-7-2007 (4)	1-7-2008 (5)
Employés	Ancienneté < 6 mois : I	1 217,91 €	1 254,28 €	1 280,09 €	1 322 €
	Ancienneté > 6 mois : II	1 236,18 €	1 260,90 €	1 286,12 €	1 335 €
	III	1 254,72 €	1 279,81 €	1 305,41 €	1 355 €
Maîtrise	IV	1 273,54 €	1 299,01 €	1 324,99 €	1 375 €
	V	1 292,64 €	1 318,49 €	1 344,86 €	1 395 €
Haute maîtrise	VI	1 420,26 €	1 448,67 €	1 477,64 €	1 535 €
	VII	1 590,78 €	1 622,60 €	1 655,05 €	1 710 €
Cadres	VIII	1 829,31 €	1 865,90 €	1 903,22 €	1 965 €
	IX	2 103,66 €	2 145,73 €	2 188,64 €	2 260 €
	X	2 629,47 €	2 682,06 €	2 735,70 €	2 824 €

(1) Recommandation du SNAV du 23-3-2005.

(2) Accord du 12-7-2005 non étendu.

(3) Recommandation du SNAV du 25-10-2006.

(4) Recommandation du SNAV du 3-7-2007.

(5) Au 21-2-2009 pour les non-adhérents (♦ Accord du 7-7-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009).

32 Salaires réels ■ A compter du 1-1-99, les salaires réels doivent être revalorisés d'une somme égale au minimum à la majoration de 3,4 % du salaire minimum conventionnel du niveau du salarié en vigueur au 1-10-95, soit, selon calculs effectués par nos soins :

Niveaux	IT	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Majoration	202 F (1)	218 F (1)	240 F	264 F	290 F	325 F	364 F	418 F	481 F	601 F

(1) Les salaires des niveaux I et II étant désormais calculés sur le SMIC, il convient, selon le SNAV, d'appliquer une majoration de 865 F pour le niveau I (soit 6 800 F - 5 935 F correspondant au salaire au 1-10-95) et de 640 F pour le niveau II (7 050 F - 6 410 F) pour le niveau II.

Les augmentations qui auraient été accordées dans l'entreprise à quel que titre que ce soit (hors ancienneté et augmentation individuelle) doivent venir en déduction.

♦ Accord du 11-2-99 étendu par arrêté du 9-4-99, JO 20-4-99

Sous-section 2 Salaires selon la nouvelle classification

1-7-2008 ♦ Avenant n° 2 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 1-7-2008

33 Rémunération minimale conventionnelle de groupe ■ Chaque salarié se voit garantir une rémunération minimale dans le cadre de l'une des options suivantes :

— option 1 : un salaire mensuel de base au moins égal au salaire minimum du groupe ;

— option 2 : une rémunération annuelle réelle au moins égale au salaire minimum du groupe × 12 mois + 10 %, non compris la prime d'ancienneté, les avantages en nature, l'intéressement et la participation, le paiement des heures supplémentaires, l'indemnité compensatrice de congés payés.

Choix de l'option par l'employeur au plus tard le 31 janvier de l'année concernée. A défaut, application de l'option 1.

♦ Art. 27 modifié par avenant n° 3 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du

34 Dispositions transitoires liées à la nouvelle classification ■ Si le salaire réel existant au moment du passage à la nouvelle classification est inférieur au salaire minimum conventionnel de groupe (SMCG) correspondant à la nouvelle classification, le salarié voit sa rémunération portée au niveau du SMCG au plus tard au terme d'un délai de 2 mois.

Si le salaire minimum, et donc la prime d'ancienneté, auxquels peut prétendre le salarié en application de la nouvelle classification sont inférieurs aux montants dont il bénéficiait avant la transposition dans la nouvelle grille, le salarié bénéficie d'une indemnité différentielle de transposition dont la base est une somme fixe qui lui reste acquise durant l'ensemble de sa carrière, quelle que soit l'évolution effective de sa prime d'ancienneté.

♦ Avenant n° 1 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 1-7-2008

35 Écarts hiérarchiques entre les salaires minima de chaque groupe ■ Au 1-7-2010, les écarts doivent être les suivants :

- 4 % entre les groupes A et B ;
- 5 % entre les groupes B et C ;
- 7 % entre les groupes C et D ;
- 12 % entre les groupes D et E ;

- 17 % entre les groupes E et F ;
- 22 % entre les groupes F et G.

Ces objectifs doivent être atteints par progression linéaire par tiers entre 2008 et 2010 (3 étapes).

♦ *Avenant n° 2 du 16-6-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009, applicable à compter du 1-7-2008*

36 Barème des salaires minima mensuels conventionnels de groupe ■ Les entreprises ayant mis en œuvre la nouvelle classification (v. n^{os} 24 et s.), doivent appliquer les salaires minima mensuels conventionnels de groupe à sa date de mise en œuvre. A compter du 1-1-2009, seuls les salaires minima mensuels conventionnels de groupe sont applicables.

Catégorie	Groupe	1-7-2008 (1)	1-7-2009 (2)	1-7-2010 (3)	1-7-2011 (4)	1-6-2012 (5)	1-4-2013 (6)
Employé	A	1 348 €	1 371,14 €	1 384,08 €	1 407,00 €	1 440,76 €	1 458,05 €
	B	1 366 €	1 407,75 €	1 439,45 €	1 463,28 €	1 498,39 €	1 516,37 €
Technicien et maîtrise	C	1 404 €	1 462,51 €	1 511,42 €	1 536,44 €	1 573,31 €	1 592,19 €
	D	1 454 €	1 539,73 €	1 617,22 €	1 644,00 €	1 683,45 €	1 703,65 €
	E	1 710 €	1 710,00 €	1 811,28 €	1 841,27 €	1 885,46 €	1 908,09 €
Cadre	F	1 999 €	1 999,00 €	2 119,20 €	2 154,29 €	2 205,99 €	2 232,46 €
	G	2 350 €	2 394,20 €	2 585,43 €	2 628,24 €	2 691,31 €	2 723,61 €

- (1) Au 21-2-2009 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 7-7-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009*).
- (2) Au 24-10-2009 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 3-7-2009 étendu par arrêté du 16-10-2009, JO 23-10-2009*).
- (3) Au 13-12-2010 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 16-6-2010 étendu par arrêté du 17-11-2010, JO 12-12-2010*).
- (4) Au 6-11-2011 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 21-6-2011 étendu par arrêté du 25-10-2011, JO 5-11-2011*).
- (5) Au 24-6-2012 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 2-3-2012 étendu par arrêté du 12-6-2012, JO 23-6-2012*).
- (6) Au 23-8-2013 pour les non-adhérents (♦ *Accord du 8-2-2013 étendu par arrêté du 14-8-2013, JO 22-8-2013*).

♦ *Accord du 7-7-2008 étendu par arrêté du 12-2-2009, JO 20-2-2009*

