

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 10 DECEMBRE 1977
SUR LA MENSUALISATION

Entre :

Le Conseil National du Patronat Français,
La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entre-
prises (secteur PMI), d'une part,

et, d'autre part, les Confédérations Syndicales de salariés ci-après
énoncées :

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
C.F.T.C.

Confédération Générale des Cadres
C.G.C.

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
C.G.T.F.O.

Ont été arrêtées les dispositions suivantes :

PREAMBULE

Le C.N.P.F. et la C.G.P.M.E., d'une part, les Confédérations syndicales de salariés, d'autre part, ont signé, le 20 avril 1970 une Déclaration Commune aux termes de laquelle ils considéraient :

- que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail ;

- qu'en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles, les modalités de mise en oeuvre de la mensualisation doivent être fixées au niveau des professions ;

- que la mensualisation doit, à terme, apporter au personnel ouvrier des garanties sociales équivalentes à celles du personnel mensuel et que les accords à intervenir doivent déterminer les étapes successives de la mensualisation et le délai au terme duquel elle sera globalement réalisée.

A la suite de cette Déclaration Commune, des accords de mensualisation ont été conclus, dès 1970, dans de nombreuses professions, complétés souvent par des accords ultérieurs.

Il existe cependant des professions où aucune solution n'est intervenue.

Afin de remédier à cette situation et tout en considérant que la profession constitue le cadre normal de négociation des conventions collectives, les parties signataires ont, par le présent accord national interprofessionnel, décidé de garantir aux salariés concernés des avantages de mensualisation.

Les avantages ainsi prévus ne peuvent, en aucun cas, remettre en cause ceux précédemment reconnus aux dits salariés par une disposition légale ou contractuelle.

En outre, les parties signataires sont convenues de fixer au plus tard le premier janvier 1979 la date d'une réunion destinée à faire le point - compte tenu des aménagements complémentaires intervenus - sur les accords de mensualisation conclus dans les professions depuis le 20 avril 1970.

.

Article 1er - BENEFICIAIRES

Dans les entreprises ou les établissements relevant de branches professionnelles qui ne sont pas liées par un accord de mensualisation et où les ouvriers ne sont pas mensualisés en vertu d'une convention collective professionnelle, ceux-ci bénéficieront - à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires visés aux articles L 124-4 et suivants du Code du Travail - des dispositions prévues par le présent accord.

Le personnel mensuel des entreprises ou établissements auxquels est applicable le présent accord ne pourra bénéficier, s'il n'est pas lié par une convention collective et s'il n'appartient pas aux catégories de travailleurs exclues par le premier alinéa, de conditions moins avantageuses que celles stipulées aux articles 3, 4, 5, 6 et 7 ci-après.

Article 2 - PAIEMENT AU MOIS

A compter du 1er octobre 1978, la rémunération des ouvriers visés à l'article 1er sera mensuelle et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

Si, à la date d'application du présent article, le personnel en cause bénéficie d'un salaire minimal horaire, le salaire minimal mensuel pour un horaire hebdomadaire de 40 heures sera obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 173,33.

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 3 - JOURS FERIES

A compter du 1er janvier 1978, le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les ouvriers visés à l'article 1er totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures (1) de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1er mai et les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

Article 4 - CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS

A compter du 1er janvier 1978, les ouvriers visés à l'article 1er bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

a) sous réserve d'avoir six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- mariage du salarié 4 jours
- mariage d'un enfant 1 jour

b) sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- décès du conjoint ou d'un enfant 2 jours
- décès du père, de la mère, du beau-père,
de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur 1 jour
- présélection militaire ... dans la limite de 3 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

(1) En cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, ce nombre d'heures sera réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Article 5 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

A compter du 1er janvier 1978, une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux ouvriers visés à l'article 1er licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L 332 du Code de la Sécurité Sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté :
1/10e de mois par année d'ancienneté
- à partir de 10 ans d'ancienneté :
1/10e de mois par année d'ancienneté plus 1/15e de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 6 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

A compter du 1er janvier 1978, les ouvriers visés à l'article 1er quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins 65 ans (ou 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la Sécurité Sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L 332 du Code de la Sécurité Sociale) auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 5 ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 7 - MALADIE - ACCIDENTS

A compter du 1er juillet 1978, après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les ouvriers visés à l'article 1er bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

Pendant 30 jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du 11ème jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la Sécurité Sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 8 - DEPOT AU CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Le présent accord sera déposé en quadruple exemplaire au Conseil des Prud'hommes de Paris (Section du Commerce).

Fait à Paris les 10 et 14 décembre 1977

Pour le C.N.P.F.

Pour la C.G.P.M.E.
(pour le secteur P.M.I.)

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.C.

Pour la C.G.T.F.O.

ANNEXE
A L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL
DU 10 DECEMBRE 1977
SUR LA MENSUALISATION

Le C.N.P.F. a communiqué aux Confédérations signataires la liste ci-dessous des Organisations patronales qui, avant le 10 décembre 1977, lui ont notifié leur décision de ne pas être incluses dans le champ d'application dudit accord et qui, de ce fait, ne sont pas visées par lui. Les Confédérations syndicales ont pris acte de cette déclaration.

Organisations patronales
hors champ d'application

- Confédération Générale de l'Alimentation en Détail pour l'ensemble de ses syndicats.
- Chambre Syndicale Nationale des Commerçants Détaillants en Confection pour Hommes et Garçonnetts.
- Fédération Nationale du Commerce de Détail de la Maroquinerie et Articles de Voyage.
- Fédération Nationale du Négoce de l'Ameublement.
- Fédération Nationale du Commerce de l'Electro-Ménager (FENACEM) et Fédération Nationale du Commerce Electronique Radio-Télévision (FENACER).
- Fédération Nationale des Syndicats de Négociants en Photo et Cinéma.
- Fédération Nationale des Chambres Syndicales des Horlogers, Bijoutiers, Joailliers et Orfèvres Détaillants et Artisans.
- Fédération Française des Papetiers Spécialistes.
- Syndicats National des Antiquaires Négociants en Objets d'Art.
- Syndicat National des Négociants et Importateurs de Tapis d'Orient.

./...

- Fédération des Syndicats de Négociants en Cuirs et Crépins.
- Fédération Nationale de la Coiffure.
- Fédération Nationale des Industries Techniques du Film, Cinéma et Télévision.
- Chambre Syndicale des Entreprises de Gardiennage de France.

En outre, les Groupements Professionnels des Fabricants de Parquets, Caisses et Moulures en Pin Maritime feront connaître leur position définitive d'ici le 31 décembre 1977.