

ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF À LA RÉMUNÉRATION AU SEIN DU GROUPE COVEA (dit « Accord Rémunération »)

Entre, d'une part,

- Les sociétés et groupements du **Groupe COVEA** listés ci-dessous et ci-après dénommés « *les Entités* » :
- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **ASSISTANCE PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),
 - **FIDÉLIA ASSISTANCE** (Société Anonyme),
 - **FIDÉLIA SERVICES** (Société Anonyme),
 - **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
 - **GMF VIE** (Société Anonyme),
 - **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS DE L'ÉTAT ET DES SERVICES PUBLICS ET ASSIMILÉS** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **TÉLÉASSURANCES** (Société Anonyme),
 - **ASSOCIATION POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES** (Association),
 - **MAAF ASSURANCES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **MAAF ASSURANCES SA** (Société Anonyme),
 - **MAAF SANTÉ** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
 - **MAAF VIE** (Société Anonyme),
 - **GIE ATLAS SERVICES ET DÉVELOPPEMENT** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **EUROVAD** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
 - **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **MMA IARD** (Société Anonyme),
 - **MMA VIE** (Société Anonyme),
 - **DAS ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **DAS** (Société Anonyme),

Représentées par **Monsieur Amaury de HAUTECLOCQUE**, Directeur Social et Identité Groupe, dûment mandaté par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

- Les **Organisations Syndicales représentatives** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué.e Syndical.e de Groupe, dûment mandaté.e pour la négociation en cause :
-
- La **CFDT**, représentée par **Monsieur Éric GARREAU** ;
 - La **CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Pierre MEYNARD** ;
 - La **CGT**, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER** ;
 - **L'UNSA**, représentée par **Monsieur Philippe BABOIN**.

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « *les Parties* ».

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	3
Article 1 - CHAMP D'APPLICATION	4
Article 1.1. Entités concernées	4
Article 1.2. Salarié.e.s concerné.e.s	4
Article 2 - STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	5
Article 2.1. Composition de la rémunération fixe.....	5
Article 2.2. Composition de la rémunération variable.....	6
Article 2.3. Salaire annuel de référence.....	6
Article 3 - SALAIRE MINIMUM ANNUEL (SMA)	7
Article 3.1. Définition du SMA	7
Article 3.2. Valeur du SMA.....	7
Article 3.3. Revalorisation du SMA et cadre d'appréciation du SMA	8
Article 4 - PRIMES DIVERSES	9
Article 4.1. Prime d'expérience et prime d'attachement	9
Article 4.2. Médailles du travail	9
Article 4.3. Prime destinée à compenser la différence de coût de la vie dans les DROM.....	9
Article 4.4. Prime destinée à compenser la différence de coût de la vie en CORSE.....	10
Article 5 - DISPOSITIONS FINALES	11
Article 5.1. Durée et date d'entrée en vigueur	11
Article 5.2. Clause de rendez-vous.....	11
Article 5.3. Substitution	11
Article 5.4. Principe de non cumul.....	11
Article 5.5. Dépôt et notification	11
Article 5.6. Adhésion	12
Article 5.7. Révision.....	12
Article 5.8. Dénonciation	12

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la section IV (relative aux conventions et accords de groupe) du chapitre II du titre III du livre II de la 2^{ème} partie du code du travail et s'applique directement dans les Entités.

Les Parties signataires ont souhaité définir des principes directeurs applicables aux rémunérations, à savoir :

- partager une définition commune de la structure de la rémunération ;
- mettre en place un salaire minimal annuel (SMA) avec le double objectif :
 - de créer, autant que possible, une référence commune aux salarié.e.s des Entités, quelle que soit leur employeur ;
 - et que ce SMA soit, si possible, supérieur à la rémunération minimale annuelle (RMA) prévue par chaque convention collective applicable aux Entités.

Il a ainsi été convenu ce qui suit.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1 ENTITES CONCERNEES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

Article 1.2 SALARIE.E.S CONCERNE.E.S

Au sein des Entités entrant dans le champ d'application, l'accord s'applique à tou.te.s les salarié.e.s, à l'exception de ceux disposant d'une structure de rémunération particulière, à savoir :

- les cadres de Direction relevant de l'accord professionnel du 3 mars 1993 ;
- les salarié.e.s de l'Entité MAAF VIE entrant dans le champ d'application de l'accord portant sur le système de rémunération des conseiller.ère.s financier.ère.s, signé le 20 décembre 2016 ;
- les salarié.e.s de l'Entité MMA VIE SA entrant dans le champ d'application de l'Accord relatif au système de rémunération des conseiller.ère.s du réseau salarié du 6 mars 2012 ;
- les salarié.e.s relevant de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979 ;
- les salarié.e.s des Entités MAAF assurant des tâches de ménage.

ARTICLE 2 - STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Article 2.1 - COMPOSITION DE LA REMUNERATION FIXE

La rémunération annuelle brute fixe perçue par les salarié.e.s des Entités est composée :

- du salaire brut de base versé en 12 mensualités ;
- d'un 13^{ème} mois,
 - relatif à l'exercice N qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre ;
 - égal à une mensualité du salaire brut de base ; la mensualité du salaire brut de base considérée pour déterminer le montant du 13^{ème} mois sera la mensualité théorique du mois de décembre de l'exercice N, au prorata du temps de présence et du temps de travail effectifs sur ledit exercice ;
 - versé par 1/12^{ème} chaque mois de l'exercice N, avec régularisation en décembre de l'exercice N ;
- d'une prime de vacances,
 - relative à un exercice de référence qui s'étend du 1^{er} juin de l'exercice N-1 au 31 mai de l'exercice N ;
 - égale à 50 % d'une mensualité du salaire brut de base ; la mensualité du salaire brut de base considérée pour déterminer le montant de la prime de vacances sera la mensualité théorique du mois de mai de l'exercice N, au prorata du temps de présence et du temps de travail effectifs sur l'exercice de référence ...
 - ... sans pouvoir être inférieure à 1.550 € bruts pour un exercice complet d'activité à temps plein (un prorata sera donc effectué en cas d'exercice incomplet et/ou de travail à temps partiel ou de forfait réduit) ; le montant du plancher fera l'objet d'un examen lors des négociations annuelles obligatoires ;
 - versée par 1/12^{ème} chaque mois de l'exercice de référence, avec régularisation en mai de l'exercice N, lorsque le salaire théorique de ce mois sera connu.

Le prorata en fonction du temps de présence et du temps de travail effectifs s'entend, bien évidemment, sans préjudice des dispositions éventuelles des conventions collectives concernant les garanties en matière de revenus pendant les 3 premiers mois d'arrêt de travail pour maladie ou accident. Il est par ailleurs rappelé que, au-delà, les dispositions en matière de prévoyance s'appliquent.

Chaque mois, le.la salarié.e perçoit ainsi, sous réserve de présence effective :

- son salaire mensuel brut de base ;
- un 1/12^{ème} du 13^{ème} mois ;
- un 1/12^{ème} de la prime de vacances.

Toutefois, les dispositions qui précèdent, relatives aux versements par 12^{ème}, ne s'appliquent pas aux salarié.e.s qui bénéficient du versement du 13^{ème} mois et/ou de la prime de vacances en une seule fois en application de l'Accord de transition du 1^{er} janvier 2018.

Par ailleurs, les salarié.e.s qui souhaiteraient convertir le 13^{ème} mois (pour mémoire 22 jours ou sa moitié 11 jours pour un travail à temps complet sur cinq jours et au prorata à défaut) et/ou la prime de vacances en temps, conformément aux accords en vigueur au sein des Entités relatifs au Compte Épargne Temps (CET) et au Compte Épargne Temps Retraite (CETR), devront en informer l'Administration du Personnel, selon la procédure définie par celle-ci, au moins 2 mois avant la date de début de l'exercice de référence (c'est-à-dire avant le 1^{er} novembre de

l'exercice N-1 pour le 13^{ème} mois, et avant le 1^{er} avril de l'exercice N-1 pour la prime de vacances). Le choix est effectué pour un exercice complet.

Article 2.2 - COMPOSITION DE LA REMUNERATION VARIABLE

Certaines populations peuvent être amenées à être rémunérées en partie par des éléments de salaire variable (bonus, prime de réalisation d'objectifs commerciaux, etc.), dans les conditions prévues par les dispositions en vigueur, le cas échéant, en la matière.

Article 2.3 - SALAIRE ANNUEL DE REFERENCE

Le salaire annuel de référence est constitué :

- de la rémunération fixe telle que définie ci-dessus à l'article 2.1 ;
- de la rémunération variable visée à l'article 2.2 ci-dessus ;

et les Parties conviennent de ne pas prendre en compte les éléments de rémunération listés au c) de l'article 31 de la Convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992, dont la version, à la date de signature du présent accord, figure en annexe.

ARTICLE 3 - SALAIRE MINIMUM ANNUEL (SMA)

Article 3.1 - DEFINITION DU SMA

Les parties conviennent de la mise en place d'un SMA, dont le montant est fixé en euros. Il a pour objet de garantir un salaire minimal différent selon le positionnement de la fonction occupée dans la classification en vigueur.

Le salaire pris en considération pour apprécier si le/la salarié.e perçoit a minima le SMA est le salaire annuel de référence, tel que défini ci-dessus à l'article 2.3.

Le SMA est applicable à tout.e salarié.e dès l'embauche sous réserve de dispositions légales ou conventionnelles applicables à certaines catégories de personnel (alternant.e.s dont apprenti.e.s, etc.).

Il vaut pour une année complète d'activité à temps plein. En cas notamment d'entrée ou de départ en cours d'année ou d'activité à temps partiel ou de forfait jours réduit, le SMA est proratisé à due proportion.

Article 3.2 - VALEUR DU SMA

Les parties conviennent de fixer un SMA commun à l'ensemble des Entités, qui prendra pour référence, chaque fois que possible, la RMA se rapportant à la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, selon la grille de « concordance », établie à ce seul effet, figurant ci-dessous.

Le SMA sera alors égal à la RMA de la CCN des sociétés d'assurances majorée de 2 300 € bruts, pour une année d'activité à temps plein.

Le mécanisme ainsi retenu est d'autant plus favorable en proportion que la classe sera moins élevée.

Pour les classes ou niveaux pour lesquels une « concordance » avec les classes de la CCN des sociétés d'assurances n'est pas identifiée, la valeur du SMA est celle fixée dans la grille ci-dessous.

NB : la grille de « concordance » ne pourra pas avoir d'autres conséquences que celles résultant expressément du présent accord pour le SMA.

CCN Assurances	RMA 2016	CCN Courtage	CCN Assistance	CCN Inspection	SMA*
/	/	/	Niveau A	/	Comme le SMA de la classe 1 de l'assurance moins 200 € bruts
Classe 1	18 130 €	Classe A	Niveau B	/	20 430 €
Classe 2	19 270 €	Classe B	Niveau C	/	21 570 €
Classe 3	22 030 €	Classe C	Niveau D	/	24 330 €
Classe 4	26 120 €	Classe D	Niveau E	/	28 420 €
/	/	/	Niveau F	/	Comme le SMA de la classe 4 de l'assurance plus 1 500 € bruts
Classe 5	30 880 €	Classe E	Niveau G	Classe 5	33 180 €
Classe 6	40 820 €	Classe F	Niveau H	Classe 6	43 120 €
Classe 7	55 470 €	Classe G	Niveau I	Classe 7	57 770 €
/	/	Classe H	/	/	Comme le SMA de la classe 7 de l'assurance

*le SMA ne pourra, en tout état de cause, être inférieur à la RMA de la CCN applicable. Si tel devait être le cas, ce serait la RMA qui s'appliquerait.

Article 3.3 - REVALORISATION DU SMA ET CADRE D'APPRECIATION DU SMA

Les SMA seront automatiquement revalorisés dans les 60 jours calendaires suivant la parution des nouvelles RMA relevant de la CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, sans qu'il soit nécessaire d'établir un avenant au présent accord.

La revalorisation sera réalisée avec une date d'effet identique à celle de la RMA, et quoiqu'il en soit au 1^{er} janvier de l'année N.

Par ailleurs, et par exception, pour l'année 2018, la revalorisation sera effectuée à la date de mise en œuvre du nouveau SIRH sans effet rétroactif.

Le SMA s'apprécie à l'année pour les salarié.e.s ayant, le cas échéant, un ou des éléments de salaire variable et au mois pour les autres salarié.e.s.

Le bénéfice de l'éventuel ajustement, pour un.e salarié.e donné.e, résultant de la revalorisation, est soumis à la condition d'être toujours salarié.e de l'une des Entités à la date de son passage en paie, qui interviendra, si nécessaire, une fois l'appréciation effectuée.

ARTICLE 4 - PRIMES DIVERSES

Article 4.1 - PRIME D'EXPERIENCE ET PRIME D'ATTACHEMENT

Les primes d'expérience et d'attachement prévues par les Conventions collectives applicables aux Entités seront assises sur le SMA (et non pas sur la rémunération minimale annuelle conventionnelle - RMA).

Article 4.2 - MEDAILLES DU TRAVAIL

Dans le cadre de l'obtention d'une médaille du travail, les Parties conviennent d'attribuer aux récipiendaires, concomitamment à la remise de la médaille, une prime ponctuelle en fonction de l'ancienneté acquise au sein de l'une et/ou l'autre des Entités, sur présentation du diplôme de la médaille :

Ancienneté minimale dans les Entités	Médaille	Montant brut
10 ans	Argent (20 ans)	600 €
10 ans	Vermeil (30 ans)	800 €
10 ans	Or (35 ans)	1 000 €
10 ans	Grand Or (40 ans)	1 200 €

La demande de bénéfice de cette prime, concomitamment à la remise de la médaille, peut être effectuée pendant 3 ans à compter de la date d'acquisition de l'ancienneté requise pour la percevoir.

Les conditions d'obtention de la médaille doivent être atteintes après l'entrée en application du présent accord.

Article 4.3 - PRIME DESTINEE A COMPENSER LA DIFFERENCE DE COUT DE LA VIE DANS LES DROM

Les Parties conviennent que l'écart du coût de la vie entre la Métropole et les Départements et Régions d'Outre-Mer nécessite une compensation au niveau de la rémunération.

Afin de compenser le plus justement possible cet écart, il est prévu d'allouer une prime mensuelle pour les collaborateurs exerçant leur activité dans les DROM selon le taux calculé par l'INSEE dans ses études sur la comparaison des prix entre les DROM et la Métropole.

Cette prime est assise sur le salaire mensuel brut de base des salarié.e.s concerné.e.s.

Actuellement les taux INSEE sont les suivants (étude INSEE Première n° 1589 - Avril 2016) :

DROM	Ecart de prix
Guadeloupe	12,5 %
Guyane	11,6 %
La Réunion	7,1 %
Martinique	12,3 %
Mayotte	6,9 %

Il est expressément convenu que les taux seront automatiquement ajustés pour l'avenir dans les 60 jours calendaires suivant la publication de nouveaux taux par l'INSEE, sans qu'il soit nécessaire d'établir un avenant au présent accord.

Article 4.4 - PRIME DESTINEE A COMPENSER LA DIFFERENCE DE COUT DE LA VIE EN CORSE

Les Parties conviennent que l'écart du coût de la vie entre la Métropole et le Département de la CORSE nécessite une compensation au niveau de la rémunération.

Afin de compenser le plus justement possible cet écart, il est prévu d'allouer une prime mensuelle pour les salarié.e.s exerçant leur activité dans le Département de la CORSE selon le taux calculé par l'INSEE dans ses études sur la comparaison des prix entre le Département de la CORSE et la Métropole.

Cette prime est assise sur le salaire mensuel brut de base des salarié.e.s concerné.e.s.

Actuellement le taux INSEE est le suivant (étude INSEE Flash - Avril 2016) : 3,6 %.

Il est expressément convenu que le taux sera automatiquement ajusté pour l'avenir dans les 60 jours calendaires suivant la publication de nouveaux taux par l'INSEE, sans qu'il soit nécessaire d'établir un avenant au présent accord.

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS FINALES

Article 5.1 - DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018 sous réserve des dispositions de l'Accord de transition du 1^{er} janvier 2018 avec lesquelles il se combine.

Article 5.2 - CLAUDE DE RENDEZ-VOUS

Les Parties conviennent de se réunir une fois par an les 3 premières années.

Ensuite, après chaque période de 3 ans, les Parties se retrouveront pour faire un point global sur l'application de l'accord.

Elles se réuniront également, le cas échéant, pour examiner toute éventuelle difficulté d'application du présent accord, à la demande motivée, formulée par écrit, de l'une ou l'autre des Parties signataires, et ce dans les 3 mois suivant la demande.

Participeront à ces réunions, d'une part, 3 représentant.e.s par Organisation Syndicale signataire appartenant obligatoirement au personnel de l'une des Entités et, d'autre part, un nombre de représentant.e.s des Entités au plus égal au nombre de représentant.e.s des Organisations Syndicales signataires. La réunion sera présidée et les membres convoqués par un.e représentant.e des Entités, dûment mandaté.e à cet effet.

Article 5.3 - SUBSTITUTION

Les Parties conviennent expressément que le présent accord, combiné à l'accord de transition, se substitue à tous les accords collectifs dénoncés, usages et décisions unilatérales, produisant effet au sein des Entités et ayant le même objet, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et en outre ses stipulations se substituent, en application de l'article L 2253-5 du code du travail, aux stipulations ayant le même objet produisant effet des conventions ou accords conclus antérieurement dans les Entités ou leurs établissements.

Les primes ou tout élément de rémunération, auparavant définies par les accords, les usages ou décisions unilatérales auxquels se substitue le présent accord, qui ne sont pas reprises ou traitées dans le présent accord de substitution, doivent être considérées comme n'existant plus.

Article 5.4 - PRINCIPE DE NON CUMUL

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

Article 5.5 - DEPOT ET NOTIFICATION

Le présent accord sera déposé par la Partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE en deux exemplaires (dont l'un sur support papier et l'autre sur support électronique adressé par courriel) et du Conseil des Prud'hommes compétents, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Par ailleurs, le personnel sera informé du présent accord par une communication sur l'Intranet.

Article 5.6 - ADHESION

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

Article 5.7 - REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités ou toute Organisation Syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision qui souhaiterait s'engager dans cette voie, devra en informer les Parties signataires, ainsi que les autres Organisations Syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Article 5.8 - DENONCIATION

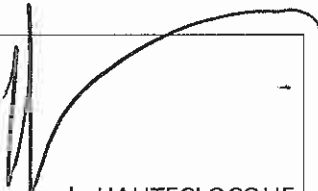
Toute partie signataire du présent accord peut le dénoncer, conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

En tant qu'acte juridique autonome, le présent accord peut être dénoncé sans préjudice de l'application des accords en vigueur au niveau du périmètre du présent accord.


La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et devra donner lieu aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.


Fait à Paris, le 14 juin 2014, en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➤ Pour les Entités,


Monsieur Amaury de HAUTECLOCQUE
Directeur Social et Identité Groupe


➤ Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord,

CFDT,

Monsieur Eric GARREAU

CFE-CGC,

Monsieur Pierre MEYNARD

CGT,

Madame Françoise WINTERHALTER

UNSA,

Monsieur Philippe BABOIN

ANNEXE - ARTICLE 31 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES DU 27 MAI 1992 (à la date de signature du présent accord)



En savoir plus sur ce texte...

Afficher les non vigoureux **IDCC 1672**

▸ Texte de base

▸ Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992

▸ Titre III : classification et rémunération

▸ Chapitre II : Rémunérations

▸ Section 1 : Rémunérations minimales

Définition et contenu.

Article 31

En vigueur étendu

a) L'annexe II à la convention fixe les montants des rémunérations minimales annuelles (RMA) garanties au personnel compte tenu du classement des fonctions exercées.

La rémunération minimale annuelle représente la somme brute en-dessous de laquelle les salariés exerçant des fonctions relevant de la même classe au sens de l'annexe I et ayant satisfait à la période d'essai, ne peuvent être rémunérés pour une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

b) Pour l'application de cette garantie, il y a lieu :

1. De prendre en considération - quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité ce versement - tous les éléments du salaire effectif sans autres exceptions que celles énoncées au c ci-après.

2. D'assimiler à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

c) Toutefois, en tant qu'exceptions visées au b 1 ci-dessus, les éléments ci-après définis ne sont pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte :

- la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme selon les conditions fixées à l'article 65 ;
- les éléments qui sont attribués pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions considérées, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque ces conditions particulières prennent fin ;
- les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même, soit un acte accompli ou un résultat obtenu ;
- la prime d'expérience calculée selon les conditions fixées à l'article 35 ;
- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, le cas échéant, au delà de la durée annuelle visée au 1er alinéa de l'article 32 ci-après ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.