

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – **MEUNERIE**
(6^e édition. – Mars 2005)

AVENANT N° 22 DU 13 AVRIL 2005
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *ASET0550656M*
IDCC : 1930

PRÉAMBULE

Les salaires minimaux professionnels seront désormais définis sur une base mensuelle. En conséquence, les rémunérations annuelles minimales sont supprimées au profit de rémunérations mensuelles minimales (REMM), le présent avenant annulant et se substituant à l'intégralité des dispositions de l'annexe I « Salaires » de la convention collective (modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 20 du 18 juin 2004, étendu par arrêté du 9 décembre 2004, JO du 26 décembre 2004).

Aucun salarié travaillant dans une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective de la meunerie ne pourra être rémunéré en deçà d'une rémunération mensuelle minimale résultant de son niveau et de son coefficient hiérarchique, tels que définis par les dispositions de l'annexe VI « Classifications » de la convention collective.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de ne pas perturber les équilibres sous-tendant les accords collectifs d'ores et déjà en vigueur. En conséquence et afin de permettre l'application de la modération salariale prévue par les partenaires sociaux dans l'avenant n° 5 du 12 mars 1999, les dispositions du dernier alinéa de l'article 2 de l'avenant « Salaires » n° 10 du 11 juillet 2000 demeurent applicables aux augmentations de salaires résultant du présent avenant. Les entreprises conservent la possibilité de faire application des dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives aux salaires, à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de calcul ainsi que les conditions de versement de nouvelles rémunérations mensuelles minimales.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le nouveau mode de calcul des salaires minimaux est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie.

Article 2

Montant de la rémunération mensuelle minimale (REMM)

Pour les 4 premiers niveaux de la classification conventionnelle (coefficients 120 à 210 inclus), la REMM est définie par un barème annexé au présent avenant.

Au-delà du coefficient 210, la REMM applicable à chaque coefficient hiérarchique est déterminée par application de la formule en annexe.

Les salaires minimaux résultant du présent avenant sont établis pour une durée de travail égale à 35 heures. En conséquence, en cas de durée collective de travail inférieure ou supérieure, il y a lieu de les réduire ou de les majorer au prorata de la durée collective de travail en vigueur au sein de l'entreprise.

Les REMM sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 212-15-1 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres, relevant de l'article L. 212-15-3 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau hiérarchique.

Les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation et leur augmentation n'emportent pas, en tant que telles, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers demeurent supérieurs ou équivalents.

Article 3

Éléments de rémunération perçus à retenir pour la comparaison avec la rémunération mensuelle minimale (REMM)

Pour effectuer la comparaison avec la REMM, tous les éléments de rémunération au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés à chaque intéressé au cours de la période de paie du mois considéré sont pris en compte et ce, quels que soient leur objet ou leur nature.

Par exception, les éléments de rémunération ci-après ne sont pas pris en compte jusqu'à concurrence du montant résultant de la stricte application des dispositions de la loi ou de la convention collective :

- le montant brut de la prime d'ancienneté calculée conformément aux dispositions de l'article 52 de la convention collective de la meunerie, étant rappelé que l'article 14, paragraphe 2, de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 a institué des dispositions spécifiques applicables dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- la majorations pour travail de nuit ;
- les majorations pour travail des jours fériés ;
- les majorations pour travail du jour de repos hebdomadaire ;
- la rémunération des heures supplémentaires ainsi que les majorations et bonifications afférentes calculées conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, à l'exception des seules heures supplémentaires effectuées en cas d'horaire collectif supérieur à 35 heures (pour leur taux horaire non majoré), qui correspondent au dépassement de la durée légale du travail.

Les éléments n'ayant pas le caractère de salaire au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ne sont pas pris en compte pour la détermination de la rémunération à comparer à la REMM. Les éléments exclus à ce titre sont notamment, sans que cette liste soit exhaustive :

- les remboursements de frais professionnels ;
- l'indemnité conventionnelle de panier de nuit calculée conformément aux dispositions de l'article 73 de la convention collective de la meunerie ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise prévues par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 modifiée par les lois n° 90-1002 du 7 novembre 1990, n° 94-640 du 25 juillet 1994 et n° 2001-152 du 19 février 2001.

Article 4

Modification de l'article 52 de la convention collective « Prime d'ancienneté »

Pour tenir compte de la disparition de la référence à la rémunération annuelle minimale, le 2^e alinéa de l'article 52 des dispositions communes de la convention collective fixant le montant de la prime d'ancienneté par rapport à la RAM est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe 2 de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999, l'assiette de calcul de cette prime sera égale à la rémunération mensuelle minimale brute correspondant à la classification de l'intéressé. »

Les autres dispositions de l'article 52 demeurent inchangées.

Article 5

Modification de l'article 53 de la convention collective « 13^e mois »

Le présent article annule et se substitue au texte antérieur de l'article 53 des dispositions communes de la convention collective modifié par les avenants n° 12 du 4 avril 2001 et n° 20 du 18 juin 2004 :

« Tout salarié dont le contrat de travail est en cours au 31 décembre d'une année considérée et qui a au moins 1 an d'ancienneté à cette date bénéficie d'un 13^e mois, versé au plus tard sur la paie du mois de janvier.

Pour un salarié ayant été présent de manière continue sur l'ensemble de l'année en question, le montant de ce 13^e mois est égal à la rémunération mensuelle minimale brute correspondant à la classification de l'intéressé en vigueur à la date du versement.

Les salariés qui auront été absents au cours de l'année bénéficieront d'une fraction de 13^e mois calculée au prorata de leur temps de travail effectif sur l'année.

Sont prises en compte, comme temps de travail effectif, les périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés en application d'un texte légal, étant entendu que les périodes d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail sont prises en compte dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an. »

Article 6

Modification de l'article 92 de la convention collective « Prime de vacances »

Le présent article annule et se substitue au texte antérieur de l'article 92 des dispositions communes de la convention collective modifié par l'avenant n° 12 du 4 avril 2001 :

« Tous les salariés dont le contrat de travail est en cours au 30 juin de l'année considérée bénéficient d'une prime de vacances sur la base des droits à congés payés acquis au cours de la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Cette prime est versée sur la paie du moins de juin.

Pour un salarié ayant acquis 30 jours ouvrables de congés, ou leur équivalent en jours ouvrés, le montant de cette prime de vacances est défini dans l'annexe I "Salaires".

Les salariés dont le droit à congés payés est inférieur à 30 jours ouvrables, ou leur équivalent en jours ouvrés, bénéficieront de la prime au prorata du nombre de jours de congés auxquels ils ont droit.

En outre, les salariés à temps partiel bénéficieront de cette prime au prorata du temps de travail contractuel par rapport à l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise (NDRL : se reporter à l'article 12.3 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail). »

Article 7

Modification de l'article 50 de la convention collective « Calcul et paiement de la rémunération »

Le présent article annule et se substitue au texte antérieur de l'article 50 des dispositions communes de la convention collective :

« Le personnel sera rémunéré au mois ; la rémunération mensuelle, établie pour un horaire donné qui est précisé sur le bulletin de paie, reste dans la mesure où cet horaire est effectivement accompli, sous réserve des dispositions différentes de la convention collective, indépendante du nombre de jours ouvrables du mois.

Les salariés qui en feront la demande pourront recevoir un acompte de quinzaine, au plus égal à la moitié de leur mensualité.

Les rémunérations mensuelles minimales sont fixées pour chaque coefficient par l'annexe "Salaires" de la convention collective. »

Article 8

Dispositions diverses

Nonobstant le nouveau mode de calcul des rémunérations minimales, tout salarié doit percevoir chaque mois une rémunération égale au salaire minimum de croissance (SMIC) calculé conformément aux dispositions des articles L. 141-1 et suivants du code du travail.

L'entrée en vigueur des dispositions résultant du présent avenant ne peut entraîner aucune réduction de la rémunération mensuelle de base perçue par l'intéressé à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 9

Dérogation

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 10

Date d'application

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 11

Publicité

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et en 1 exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 12

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 13 avril 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Association nationale de la meunerie française (ANMF) ;
Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA) ;
Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI) ;
Syndicat de la rizerie française (SRF).

Syndicats de salariés :

FGA-CFDT ;
CSFV-CFTC ;
FGTA-FO.

ANNEXES

ANNEXE A À L'ANNEXE I « SALAIRES »

Prime de vacances

Le montant brut de la prime de vacances calculée et versée, en application de l'article 92 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie, à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables est égal à 225,60 €.

ANNEXE B À L'ANNEXE I « SALAIRES »

Rémunération mensuelle minimale (REMM), coefficients inférieurs à 220

Les montants bruts de la rémunération mensuelle minimale garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale
I	120	1 205,00
	125	1 209,72
	130	1 214,45
	135	1 219,17
II	140	1 223,90
	145	1 228,62
	150	1 233,35
	155	1 238,07
	160	1 242,80
	165	1 247,52
III	170	1 252,25
	175	1 273,21
	180	1 294,10
	185	1 314,89
	190	1 335,57
	195	1 356,19
IV	200	1 376,78
	205	1 397,11
	210	1 417,66

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

ANNEXE C À L'ANNEXE I « SALAIRES »

Rémunération mensuelle minimale (REMM), coefficient égal ou supérieur à 220

Le montant brut de la rémunération mensuelle minimale applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivantes, dans laquelle « C » représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications » :

$$\text{REMM} = 915,157 + [4,693 \times (c - 100)]$$

Exemples :

- coefficient 220 : 1 478,32 € ;
- coefficient 250 : 1 619,11 € ;
- ...

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute servie à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente, d'une part, de 151,67 heures par mois ou, d'autre part, s'agissant d'un salarié cadre au forfait jours, de 218 jours, il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé. Pour les salariés ne relevant pas d'un forfait jours, il ne doit pas être tenu compte des majorations légales applicables.