

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

IDCC : 1534. – **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**
(8^e édition. – Septembre 2004)

AVENANT N° 61 DU 26 AVRIL 2005
RELATIF AUX SALAIRES 2005
NOR : *ASET0550869M*
IDCC : 1534

Entre :

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

Le syndicat national du commerce du porc ;

La confédération nationale de la triperie française ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes,

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente CFTC-CSFV ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Barème des rémunérations annuelles garanties

En 2005, le barème des rémunérations annuelles garanties, gratification annuelle comprise, est établi sur la base de la durée légale du travail et est fixé comme suit :

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (en euros)
130	15 733
140	15 747
160	16 007
180	16 270
200	16 761
220	17 463
230	18 166
240	19 002
260	19 943
280	21 136
300	22 091
320	23 987
340	24 929
400	27 289
450	30 856
500	36 783
550	45 071
600	52 191

Article 3

Barème de la gratification annuelle

Conformément à l'avenant 57 du 11 avril 2002 à la convention collective précitée, la gratification annuelle est égale au 1/13^e de la rémunération annuelle garantie afférente à chaque coefficient.

En 2005, le barème de la gratification annuelle s'établit comme suit :

COEFFICIENT	GRATIFICATION ANNUELLE (en euros)
130	1 210,23
140	1 211,31
160	1 231,31
180	1 251,54
200	1 289,31
220	1 343,31
230	1 397,38
240	1 461,69
260	1 534,08
280	1 625,85
300	1 699,31
320	1 845,15
340	1 917,62

COEFFICIENT	GRATIFICATION ANNUELLE (en euros)
400	2 099,15
450	2 373,54
500	2 829,46
550	3 467,00
600	4 014,69

Article 4

Règles d'attribution de la gratification annuelle

Une gratification annuelle est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à un an.

Dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la gratification annuelle, par exemple un 13^e mois, une prime de fin d'année et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent à la gratification annuelle, l'obligation de versement de la gratification annuelle est remplie.

La gratification annuelle est versée au plus tard en fin d'année civile.

La gratification annuelle est due en totalité dans les 3 cas suivants :

- chômage partiel ;
- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la maternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La gratification annuelle est calculée *pro rata temporis* dans les 3 cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel ;
- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinue supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La gratification annuelle n'est pas due lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

Il est rappelé que la gratification annuelle est comprise dans le barème de la rémunération annuelle garantie.

Le barème de la gratification annuelle est le minimum à respecter par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle sous réserve des dispositions qui précèdent.

Le montant de la gratification annuelle, ou de toute prime de même nature, versé en une ou plusieurs, fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie.

Article 5

Grille d'ancienneté

En 2005, la grille d'ancienneté s'établit comme suit :

COEFFICIENT	GRILLE D'ANCIENNETÉ (en euros)
130	1 037,18
140	1 052,89
160	1 068,74
180	1 100,15
200	1 131,70
220	1 171,03
230	1 194,66
240	1 218,29
260	1 289,18
280	1 352,14
300	1 438,73

COEFFICIENT	GRILLE D'ANCIENNETÉ (en euros)
320	1 525,33
340	1 620,00
400	1 777,48
450	2 005,84
500	2 258,00
550	2 722,51
600	3 069,18

Article 6

Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail, spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, sauf si des accords, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 14 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. Cette indemnité figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Article 7

Dispositions finales

Les parties signataires conviennent d'examiner, à l'issue de la négociation de la révision de la classification des emplois, le dispositif de rémunérations annuelles garanties et les conditions de mise en place d'un dispositif de substitution.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord, établi en vertu des articles L.132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 avril 2005.

(Suivent les signatures.)