

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

IDCC : 1534. – **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCES EN GROS DES VIANDES**

AVENANT « SALAIRES » N° 66 DU 6 JUILLET 2006

NOR : ASET0651111M

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 « commerce, services et force de vente » (CSFV) CFTC ;

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 2006, 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 :

(En euros.)

COEFFICIENT	RAG
130	16 205
140	16 220
160	16 410
180	16 680
200	17 115
220	17 830
230	18 545
240	19 400
260	20 360
280	21 580
300	22 555
320	24 490
340	25 455
400	27 860
450	31 505
500	37 555
550	46 020
600	53 290

Article 3

Barème de la gratification annuelle

La gratification annuelle est égale au 1/13 de la rémunération annuelle garantie afférente à chaque coefficient. En 2006, elle s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	GRATIFICATION ANNUELLE POUR 2006
130	1 247
140	1 248
160	1 262
180	1 283
200	1 316
220	1 371
230	1 426
240	1 492
260	1 566

COEFFICIENT	GRATIFICATION ANNUELLE POUR 2006
280	1 660
300	1 735
320	1 883
340	1 958
400	2 143
450	2 423
500	2 888
550	3 540
600	4 099

Article 4

Règles d'attribution de la gratification annuelle

Une gratification annuelle est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 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 trois 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 trois 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

Au 1^{er} août 2006, la grille d'ancienneté, applicable après 3 ans d'ancienneté, s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE D'ANCIENNETE
130	1 089
140	1 105
160	1 122
180	1 155
200	1 188
220	1 230
230	(1)
240	1 279
260	1 354
280	1 420
300	1 511
320	1 602
340	1 701
400	1 866
450	2 106
500	2 371
550	2 859
600	3 223

(1) Coefficient occupé pendant une période de 1 an maximum et pour lequel la prime d'ancienneté n'est pas applicable.

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 euros 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

Clause de non-dérogation

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

Article 8

Dispositions finales

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.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)