

Brochure n° 3179

**Convention collective nationale**

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

---

**AVENANT N° 74 DU 24 SEPTEMBRE 2008**

RELATIF À LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE

NOR : ASET0851267M

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 des viandes ;

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 agroalimentaire (FGA) CFDT ;

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<sup>er</sup>**

*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 de la rémunération mensuelle de base conventionnelle*

Le barème suivant se substitue au barème inscrit à l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la classification des emplois dans les entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 324	1 350	1 377
II	1 377	1 405	1 432
III	1 440	1 469	1 498
IV	1 525	1 556	1 587
TAM			
IV	1 540	1 602	1 666
V	1 769	1 840	1 911
VI	2 040	2 122	2 203
Cadres			
VII	2 500	2 773	2 828
VIII	3 380	3 650	3 942
IX	4 264	4 605	4 974

## Article 3

### *Prime de fin d'année*

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est au moins égal à la rémunération mensuelle de base conventionnelle afférente aux niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un treizième mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent à la rémunération mensuelle de base conventionnelle, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année 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 prime de fin d’année 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 prime de fin d’année n’est pas due lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l’année civile.

Le barème de la prime de fin d’année est le minimum à respecter par l’ensemble des entreprises de la branche professionnelle sous réserve des dispositions qui précèdent.

La prime de fin d’année est versée au plus tard en fin d’année civile.

Le montant de la prime de fin d’année, 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 4

### *Prime d’ancienneté*

Une prime d’ancienneté est versée après 3 ans d’ancienneté.

La prime est calculée en appliquant, au barème afférent aux niveau et échelon de classification de l’intéressé, un taux de 3 % après 3 ans d’ancienneté, augmenté de 1 % par année d’ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %.

La base de calcul de la prime d’ancienneté mentionnée dans le barème ci-dessous s’applique dès la mise en œuvre effective de la classification des emplois par niveau et échelon :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I		1 250	
II		1 300	
III	1 311	1 337	1 364
IV	1 397	1 425	1 453

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
IV	1 450	1 508	1 568
V	1 616	1 681	1 748
VI	1 853	1 927	2 004
Cadres			
VII	2 186	2 361	2 550
VIII	3 089	3 336	3 603
IX	3 897	4 209	4 546

Les partenaires sociaux rappellent que le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la grille de rémunération de base conventionnelle dans les 4 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la classification des emplois.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

TAUX	ANCIENNETÉ	TAUX	ANCIENNETÉ
3 %	3 ans	7 %	7 ans
4 %	4 ans	8 %	8 ans
5 %	5 ans	9 %	9 ans
6 %	6 ans	10 %	10 ans et au-delà

Le montant de la prime d'ancienneté est fonction du temps de travail effectif de l'intéressé et s'ajoute au salaire réel avec une mention spécifique à part sur le bulletin de paie.

## Article 5

### *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. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du temps de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle 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 6**

### *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 7**

### *Dispositions finales*

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction des relations du travail et au plus tard le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Fait à Paris, le 24 septembre 2008.

(Suivent les signatures.)