

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

**AVENANT N° 36 DU 19 JUIN 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251116M
IDCC : 1930

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont signé, le 20 septembre 2011, l'avenant n° 31 à la convention collective de la meunerie relatif aux classifications.

Cet avenant a opéré une refonte totale de la grille conventionnelle de classifications.

Il était alors nécessaire de réviser la grille conventionnelle des salaires minima, c'est pourquoi les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent accord a pour objet de définir la grille de salaires applicable aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie, correspondant à la nouvelle grille de classifications par critères classants.

Il définit la nouvelle annexe I « Salaires minima » de la convention collective de la meunerie.

En conséquence, sont annulés et remplacés dans l'annexe I de la convention collective nationale de la meunerie : le préambule, les articles 1 à 10 et les annexes A, B et C.

Article 2

Préambule

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les dispositions du préambule de l'annexe I de la convention collective nationale de la meunerie :

« La présente annexe définit la nouvelle grille de salaires minima applicable aux salariés des entreprises relevant de la convention collective de la meunerie entrant dans le champ d'application de l'annexe VI de ladite convention.

Les vendeurs représentants placiers sont donc expressément exclus de l'application de la présente annexe, les dispositions relatives à la garantie minimale de rémunération de l'accord national inter-professionnel du 3 octobre 1975 leur étant applicables.

Par ailleurs, la présente annexe prévoit le maintien en vigueur temporaire d'une grille de salaires minima par coefficients jusqu'à l'expiration du délai de mise en œuvre des nouvelles classifications dans les entreprises, prévu à l'article 6.1 de l'annexe VI « Classifications » de la convention collective de la meunerie.

Aucun salarié entrant dans le champ d'application de la présente annexe ne pourra être rémunéré sur la base d'un salaire réel (au sens de l'article 2) se situant en deçà d'une rémunération mensuelle minimum résultant de son niveau, augmentée le cas échéant du montant prévu selon la position obtenue par le salarié.

Il est rappelé par ailleurs que 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 particulières au niveau des salaires réels versés aux salariés dans la mesure où ces derniers demeurent supérieurs ou équivalents.

De même, 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. »

Article 3

Grille de salaires rattachée au système de classifications par critères classants

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les articles 1 à 10 de la convention collective nationale de la meunerie.

« Article 1^{er}

Montant de la rémunération mensuelle minimum (REMM)

Un salaire minimum (REMM) est fixé par un barème figurant en annexe (annexe B) pour chacun des neuf niveaux de la grille de classification des emplois prévus à l'article 4 de l'annexe VI de la convention collective de la meunerie.

Les salaires minima 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. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-43 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.

Il est rappelé que chacun de ces neuf salaires minima peut être augmenté d'un certain montant déterminé par la présente annexe (annexe C), en fonction de la position obtenue par le salarié.

Article 2

Éléments de la rémunération perçus à retenir pour la comparaison avec rémunération mensuelle minimum (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 ;
- les 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, 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 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 prévus par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994, *Journal officiel* du 27 juillet.

Article 3

Dispositions diverses

Il est rappelé qu'en tout état de cause, tout salarié doit percevoir chaque mois une rémunération égale au salaire minimum de croissance (Smic) calculé conformément aux dispositions des articles L. 3231-4 et suivants du code du travail.

L'entrée en vigueur des dispositions 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 avenant. »

Article 4

Survie de la grille de salaires par coefficients

Les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie disposent d'un délai de 24 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 31 sur les classifications, soit jusqu'au 6 juin 2014, pour mettre en place la nouvelle grille de classification. Les salariés de ces entreprises se verront appliquer leur nouvelle classification et en conséquence, le salaire minimum correspondant (annexe B), au plus tard à cette date.

En conséquence, la grille de salaires attenante à la classification par coefficients, figurant aux anciennes annexes B et C de l'annexe I de la convention collective, doit survivre le temps de la mise en place des nouvelles classifications dans les entreprises.

La grille de salaires par coefficients ne sera donc plus applicable au 6 juin 2014.

Il est ainsi créé un article 4 à l'annexe I de la convention collective de la meunerie dans les termes qui suivent :

« Article 4

Maintien en vigueur temporaire d'une grille de salaires par coefficients

Afin de respecter le délai de 24 mois accordé aux entreprises pour mettre en place la nouvelle grille de classifications, une grille de salaires minima pour les salariés continuant à être classés dans cette attente sur la base d'un coefficient, en application de l'ancien système de classification, est réévaluée et maintenue en vigueur jusqu'au 6 juin 2014.

Ainsi, les anciennes annexes B et C de l'annexe I de la convention collective sont modifiées et reprises à l'annexe D ci-dessous. »

Article 5

Annexes à l'annexe I de la convention collective

L'annexe A de l'annexe I de la convention collective est annulée et remplacée par ce qui suit :

« Annexe A à l'annexe I “Salaires” : prime de vacances

A partir du 1^{er} juin 2012, 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 275 €. »

Les annexes B et C sont annulées et remplacées par ce qui suit :

« Annexe B à l'annexe I “Salaires” : rémunération mensuelle minimum (REMM), niveaux I à IX

A la date de signature du présent avenant, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés 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 | SALAIRE MINIMAL |
|--------|-----------------|
| I | 1 427 |
| II | 1 500 |
| III | 1 575 |
| IV | 1 660 |
| V | 1 880 |
| VI | 2 200 |
| VII | 2 690 |
| VIII | 3 235 |
| IX | 4 050 |

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé *a minima* au niveau VI), 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, le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe I “Salaires”.

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" : amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié

Le parcours professionnel du salarié au regard de l'emploi qu'il occupe peut être valorisé par l'octroi d'un montant ajouté à la rémunération mensuelle minimum correspondant à la classification du salarié.

A la date de signature du présent avenant, ces montants, déterminés en fonction de la position obtenue par le salarié à l'intérieur de son niveau, sont fixés comme suit :

(En euros.)

| NIVEAU | POSITION | AMÉLIORATION DE LA REMM |
|--------|----------|-------------------------|
| I | B | + 20 |
| | C | + 40 |
| II | B | + 20 |
| | C | + 40 |
| III | B | + 20 |
| | C | + 40 |
| IV | B | + 60 |
| | C | + 120 |
| V | B | + 60 |
| | C | + 120 |
| VI | B | + 150 |
| | C | + 300 |
| VII | B | + 150 |
| | C | + 300 |
| VIII | B | + 150 |
| | C | + 300 |
| IX | B | + 150 |
| | C | + 300 |

Annexe D à l'annexe I « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) pour les salariés demeurant classés sur la base de coefficients, dans l'attente de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

Cette nouvelle annexe D annule et remplace, à l'annexe I de la convention collective de la meunerie, les annexes B et C définies par l'avenant n° 34 du 17 mai 2011 dans les termes qui suivent :

« Les salaires définis par la présente annexe sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'emporte pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.

Cette annexe qui fixe la grille de salaires minima par coefficients reste applicable pendant le délai de mise en place des nouvelles classifications (annexe VI "classifications"), soit jusqu'au 6 juin 2014.

Dans ce cadre, il est rappelé que les entreprises ont la possibilité de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

A partir du 1^{er} juin 2012, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés continuant à relever temporairement de l'ancienne classification reposant sur 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 minimum |
|--------|-------------|-----------------------------------|
| I | 120 | 1 413,62 |
| | 125 | 1 418,85 |
| | 130 | 1 424,07 |
| | 135 | 1 429,30 |
| II | 140 | 1 434,53 |
| | 145 | 1 439,76 |
| | 150 | 1 444,98 |
| | 155 | 1 450,21 |
| | 160 | 1 455,44 |
| | 165 | 1 460,67 |
| III | 170 | 1 465,90 |
| | 175 | 1 475,31 |
| | 180 | 1 500,41 |
| | 185 | 1 524,45 |
| | 190 | 1 548,50 |
| | 195 | 1 572,54 |
| IV | 200 | 1 596,59 |
| | 205 | 1 620,65 |
| | 210 | 1 644,69 |

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.

A partir du 1^{er} juin 2012, le montant brut de la rémunération mensuelle minimum 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 suivante, dans laquelle "C" représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe "Classifications".

A partir du 1^{er} juin 2012 : $REMM = 1\,060,73 + (5,426 \times [C - 100])$.

Exemples :

(En euros.)

| COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION mensuelle minimum |
|-------------|-----------------------------------|
| 220 | 1 711,85 |
| 250 | 1 874,63 |

| COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION mensuelle minimum |
|-------------|-----------------------------------|
| 300 | 2 145,93 |
| 350 | 2 417,23 |
| 400 | 2 688,53 |
| 450 | 2 959,83 |
| 500 | 3 231,13 |
| 550 | 3 502,43 |
| 600 | 3 773,73 |
| 650 | 4 045,03 |
| 700 | 4 316,33 |

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 minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 1^{er} de l'annexe I "Salaires".

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.

Article 6

Modification de l'article 50 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie

A l'article 50 des dispositions communes de la convention collective de la meunerie, le paragraphe suivant :

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

est annulé et remplacé par :

« Les rémunérations mensuelles minimum sont fixées, pour chaque niveau, par l'annexe "Salaires" de la convention collective. »

Article 7

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en octobre 2012 afin de rediscuter des salaires minima conventionnels, en fonction de l'augmentation du Smic qui sera annoncée début juillet 2012.

Article 8

Suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Afin de parvenir à mieux supprimer ou réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, à partir des données recueillies par la branche dans le cadre de la démarche spécifique mise en œuvre à ce sujet et des travaux menés par Observia.

Cette négociation est actuellement en cours et a déjà abouti à un projet d'accord comportant un article 5 intitulé « Mesures en faveur d'une réduction des écarts de rémunération » prévoyant des mesures spécifiques et adaptées à la branche.

Article 9

Date d'application

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveaux au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2012 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail une application de l'accord la plus rapide possible.

Article 10

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 11

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 19 juin 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;
SNIA ;
CFSI ;
SRE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
CSFV CFTC ;
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC.