

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

**AVENANT N° 18 DU 27 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : ASET1650345M  
IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les salaires minima professionnels applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE MENSUEL
1A	1 468
1B	1 476
1C	1 491
2A	1 504
2B	1 517
2C	1 535
3A	1 559
3B	1 588
3C	1 618
4A	1 637

POSITION	SALAIRE MENSUEL
4B	1 695
5A	1 784
5B	1 824
5C	1 919
6A	2 068
6B	2 196
7A	2 172
8A	2 365
9A	2 669
9B	3 415
10A	4 173

## Article 2

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans les rémunérations entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent accord soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 3

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

## Article 4

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et sera remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 5**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère compétent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)