

Brochure n° 3184

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES**  
**EN PRODUITS D'ŒUFS**  
**(Centres de conditionnement,**  
**de commercialisation et de transformation)**

---

ACCORD DU 29 MARS 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1750575M

IDCC : 2075

Entre

SNIPO

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

**Article 2**

*Barème des salaires minimaux conventionnels  
pour une durée de travail à temps plein*

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

## Tableau des salaires minima 2017

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (applicable à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2017)	SALAIRE ANNUEL MINIMAL (SAM) (applicable pour l'année 2017)
I	1	1 482,30	19 269,85
	2	1 484,32	19 296,11
	3	1 486,34	19 322,37
II	1	1 488,36	19 348,63
	2	1 493,41	19 414,28
	3	1 502,41	19 531,28
III	1	1 504,41	19 557,28
	2	1 509,41	19 622,28
	3	1 518,41	19 739,28
IV	1	1 537,41	19 986,28
	2	1 552,41	20 181,28
	3	1 568,41	20 389,28
V	1	1 656,30	21 531,92
	2	1 688,27	21 947,54
	3	1 720,24	22 363,17
VI	1	1 785,22	23 207,82
	2	1 837,81	23 891,58
	3	1 891,44	24 588,76
VII	1	2 052,33	26 680,28
	2	2 180,21	28 342,77
	3	2 308,10	30 005,26
VIII	1	2 564,90	33 343,64
	2	2 821,69	36 682,03
	3	3 196,06	41 548,83
IX	1	3 815,89	49 606,54
	2	4 189,23	54 459,94
	3	4 668,79	60 694,28

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

### Article 3

#### *Calcul du salaire annuel minimal*

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;

- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

#### **Article 4**

##### *Rappel du principe d'égalité de traitement*

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles 3221-1 et suivants du code du travail.

#### **Article 5**

##### *Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 29 mars 2017.

(Suivent les signatures.)