

Brochure n° 3179

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

AVENANT N° 87 DU 21 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2018
ET À LA CONTREPARTIE AU TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

NOR : ASET1850526M
IDCC : 1534

Entre :
FEDEV ;
Culture viande,
D'une part, et
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT,
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

Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} février 2018

Article 2.1

*Cas des entreprises appliquant la grille de classification
de l'accord du 8 décembre 2017*

La nouvelle grille, pour les entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017, s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 517	1 546	1 578

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
II	1 590	1 609	1 640
III	1 650	1 674	1 708
IV	1 739	1 774	1 809
TAM			
V	1 820	1 850	1 901
VI	2 017	2 098	2 179
VII	2 327	2 420	2 511
Cadres			
VIII	2 850	3 161	3 224
IX	3 853	4 161	4 493
X	4 862	5 249	5 671

Article 2.2

Cas des entreprises n'appliquant pas encore la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017

L'accord classification du 8 décembre 2017 prévoit une mise en application au plus tard 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension. De ce fait, au 1^{er} février 2018, certaines entreprises peuvent ne pas avoir mis en œuvre la grille de l'accord classification du 8 décembre 2017.

Pour ces entreprises, la nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 517	1 546	1 578
II	1 590	1 609	1 640
III	1 650	1 674	1 708
IV	1 739	1 774	1 809
TAM			
IV	1 820	1 850	1 901
V	2 017	2 098	2 179
VI	2 327	2 420	2 511
Cadres			
VII	2 850	3 161	3 224
VIII	3 853	4 161	4 493
IX	4 862	5 249	5 671

Article 3

Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Le présent article abroge et remplace, dès le 1^{er} février 2018, l'article 2 de l'avenant n° 76 du 30 juin 2009 relatif à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage comme suit :

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. 3121-3 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 20 € 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 *pro rata* 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 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 21 février 2018.

(Suivent les signatures.)