

**AVENANT N° 90 RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA,
À LA CONTREPARTIE AU TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE
ET AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- Culture Viande, les Entreprises Françaises des Viandes,
- FedeV, les métiers de la Viande,

D'une part, et

- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des Services annexes (FGTA) FO,
- La Fédération Générale Agroalimentaire (FGA) CFDT,
- La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC AGRO,
- La Fédération Nationale Agroalimentaire Forestière (FNAF) CGT,

D'autre part.

Article 1 – Champ d'application de l'avenant

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} mars 2020

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} mars 2020 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1560	1583	1616
Niveau II	1628	1648	1679
Niveau III	1690	1715	1749
Niveau IV	1781	1817	1853
TAM			
Niveau V	1864	1895	1947
Niveau VI	2066	2149	2232
Niveau VII	2383	2478	2572
Cadres			
Niveau VIII	2919	3238	3302
Niveau IX	3946	4262	4602
Niveau X	4980	5375	5808

RA



MP

PK

Article 3 – Contrepartie au temps d’habillage et de déshabillage

Le présent article abroge et remplace, dès le 1^{er} mars 2020, 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 30 € 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 nombre de jours 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 – Congés pour événements familiaux

Le présent article modifie, dès le 1^{er} mars 2020, l’article 52 de la convention collective ICGV comme suit :

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l’occasion de certains événements personnels, d’une autorisation exceptionnelle d’absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l’embauchage :

- mariage du salarié ou conclusion d’un pacte civil de solidarité (PACS) : 4 jours ;
- naissance d’un enfant ou arrivée d’un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d’un enfant : 1 jour ;
- décès d’un enfant mineur : 15 jours ;
- décès d’un enfant majeur : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou de la personne avec qui le salarié était lié par un PACS : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d’un frère, d’une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (entendus au sens des parents du conjoint) : 3 jours ;
- annonce de la survenue d’un handicap chez un enfant : 5 jours ;

Après 1 an d’ancienneté :

- mariage du salarié ou conclusion d’un pacte civil de solidarité (PACS) : 1 semaine civile ;
- mariage d’un enfant : 3 jours ;
- décès d’un beau-frère, d’une belle-sœur (entendus au sens du conjoint du frère ou de la sœur du salarié) ou d’un grand-parent (il s’agit des grands-parents du salarié) : 1 jour ;
- absence pour convenance personnelle (après autorisation de l’employeur) : 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- A signature in blue ink.
- The number "2/4" written in blue ink.
- The initials "RR" written in blue ink.
- The initials "MP" written in blue ink.
- The initials "PK" written in blue ink.
- The number "5.3" written in blue ink.

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 5 – Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} mars 2020.


Article 7 – 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. Conformément à l'article L2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

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 10/03/2020

En 10 exemplaires originaux


S-3 3/4
RR
MP
PH

Suivent les signatures des parties contractantes :

Culture Viande, Les Entreprises Françaises des Viandes

J-P. BIGARD

Po Mathieu Pecqueur



FedeV, Les Métiers de la Viande

G. GAUTHIER

Po 

La Fédération Nationale Agroalimentaire Forestière FNAF-CGT

N. JAU

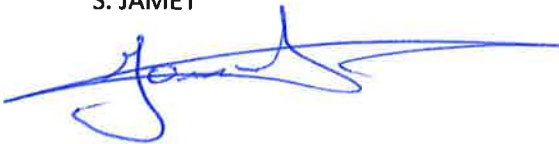
La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC AGRO

P. HENRIO



La Fédération Générale Agroalimentaire FGA-CFDT

S. JAMET



La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et allumettes, des Services annexes FGTA-FO

M. ROZE

