

**Avenant n° 22 du 19 janvier 2024**

relatif aux minima conventionnels,  
à l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant et à la prime annuelle

NOR : ASET2450208M

IDCC : 3109

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Alliance 7 ;**

**CSFL ;**

**CFC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le « tableau des minima conventionnels » de la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses fixé par l'avenant n° 19 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018.

**Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes***

Les parties signataires 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.

Les parties signataires du présent avenant 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 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant « salaires minima ». En effet cet avenant doit s'appliquer quelque que soit la taille de l'entreprise.

### **Article 4 | Aération de la grille des minima**

Les parties rappellent l'engagement pris dans l'avenant n° 17, de poursuivre l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les minima des 2 prochaines années si le contexte économique le permet, qui intégreront des discussions sur la structure de la grille des minima et les écarts existants entre les niveaux et les échelons.

### **Article 5 | Autorisation d'absence conventionnelle en cas de décès d'un enfant**

Les parties conviennent de modifier, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'article 8.5.1 de la CCN des 5 branches industries alimentaires diverses, modifié par l'avenant n° 15 du 19 mars 2021, concernant l'autorisation d'absence exceptionnelle en cas de décès d'un enfant.

Ainsi, en cas de décès d'un enfant, quel que soit l'âge de l'enfant, l'autorisation d'absence conventionnelle de 7 jours ouvrés est portée à 15 jours ouvrables.

Il est rappelé qu'en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente, le congé décès est cumulable avec un congé de deuil de 8 jours à prendre dans l'année suivant la date du décès.

### **Article 6 | Prime annuelle conventionnelle**

L'article 6.2.3 de la CCN des 5 branches industries alimentaires diverses, relatif à la prime annuelle, modifié par l'avenant n° 4 du 6 juillet 2016 est modifié comme suit :

« Il est attribué dans chaque établissement aux salariés non-cadres, comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé. La période de référence retenue pour le calcul du temps de travail effectif est celle applicable dans l'établissement.

Les périodes de suspension de contrat de travail par suite d'accident du travail ou de trajet survenu au service de l'établissement limitées à une période d'un an sont prises en compte.

Les périodes de maladie dûment justifiées dans la limite d'une durée totale de 2 mois pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté sont prises en compte.

Les autres périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé-payé doivent également être prises en compte.

À concurrence de son montant, la prime ne se cumule pas avec toute autre prime, participation (à l'exclusion de la participation résultant de la loi), existant dans l'établissement, ayant un caractère annuel et non aléatoire, qu'elle qu'en soit la dénomination dès lors qu'elles ont le même objet (exemples : prime de fin d'année, treizième mois...).

La prime annuelle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature.

Cette prime peut être versée en plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le montant, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquis à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant un an d'ancienneté et moins de 2 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la prime sera fixée à 90 % du montant de la RMGH de l'intéressé.

Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % du montant de la RMGH de l'intéressé. »

### **Article 7 | Entrée en vigueur**

Le barème des ressources garanties, l'indemnité d'habillement déshabillage, les dispositions sur l'autorisation d'absence en cas de décès d'un enfant ainsi que sur la prime annuelle conventionnelle entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Le barème d'assiettes de primes reste inchangé.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **Article 8 | Dépôt. Extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème de ressources garanties

Application au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

(En euros.)

				Ressources garanties/Base 151,67 heures par mois			
				Annuelles			Mensuelles
				Ancienneté > ou = 1 an et < 2 ans	Ancienneté > ou = 2 ans et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	
O/E	Niv. 1	E1	12 à 15 points	22 630,38	22 986,77	23 164,96	1 781,92
		E2	16 à 19 points	22 820,88	23 180,27	23 359,96	1 796,92
		E3	20 à 23 points	23 011,38	23 373,77	23 554,96	1 811,92
	Niv. 2	E1	24 à 27 points	23 201,88	23 567,27	23 749,96	1 826,92
		E2	28 à 31 points	23 519,38	23 889,77	24 074,96	1 851,92
		E3	32 à 35 points	23 963,88	24 341,27	24 529,96	1 886,92
	Niv. 3	E1	36 à 39 points	24 499,82	24 885,65	25 078,56	1 929,12
		E2	40 à 43 points	24 880,82	25 272,65	25 468,56	1 959,12
		E3	44 à 47 points	25 388,82	25 788,65	25 988,56	1 999,12
TAM	Niv. 4	E1	48 à 51 points	26 120,22	26 531,56	26 737,23	2 056,71
		E2	52 à 55 points	26 945,72	27 370,06	27 582,23	2 121,71
	Niv. 5	E1	56 à 59 points	28 113,99	28 556,73	28 778,10	2 213,70
		E2	60 à 63 points	30 051,63	30 524,88	30 761,51	2 366,27
	Niv. 6	E1	64 à 67 points	31 989,39	32 493,16	32 745,05	2 518,85
		E2	68 à 71 points	35 337,62	35 894,12	36 172,37	2 782,49
Cadres	Niv. 7	E1	72 à 75 points	37 497,07	37 497,07	37 497,07	2 884,39
		E2	76 à 79 points	38 841,53	38 841,53	38 841,53	2 987,81
	Niv. 8	E1	80 à 83 points	40 445,21	40 445,21	40 445,21	3 111,17
		E2	84 à 87 points	54 038,14	54 038,14	54 038,14	4 156,78
	Niv. 9	E1	88 à 90 points	67 630,81	67 630,81	67 630,81	5 202,37

### Indemnité habillement/déshabillage 2024

Application au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Contrepartie opération d'habillement/déshabillage – indemnité forfaitaire mensuelle : 8,40 €.

## Barème d'assiettes de primes 2024 (barème en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023)

Base 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

O/E	N1	E1	12 à 15 points	970,63
		E2	16 à 19 points	1 028,97
		E3	20 à 23 points	1 082,02
	N2	E1	24 à 27 points	1 140,36
		E2	28 à 31 points	1 150,97
		E3	32 à 35 points	1 156,27
	N3	E1	36 à 39 points	1 177,49
		E2	40 à 43 points	1 182,79
		E3	44 à 47 points	1 198,70
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 214,62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N5	E1	56 à 59 points	1 432,08
		E2	60 à 63 points	1 543,46
	N6	E1	64 à 67 points	1 649,54
		E2	68 à 71 points	1 766,23