ACCORD RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNEE 2022

SIGNATAIRES :

Organisation patronale :

SNIPO

Organisations syndicales de salariés :

CFDT

FO

CFE -CGC

Les parties signataires se sont rencontrées dès le mois d'octobre 2021 pour anticiper la négociation salaires minima applicables pour l'année 2022.

A l'issue de la réunion du 25 novembre 2021, les parties sont parvenues au présent accord dans les conditions ci-après définies :

ARTICLE 1 — CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produit d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

ARTICLE 2 - BAREME DES SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS POUR UNE DUREE DE TRAVAIL A 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 pour l'année 2022

Niveau	Echelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel minimal
I	**1**	1 590,83 €	20 680,79 €
	2	**1** 602,00 €	20 826,00 €
	3	1 609,00 €	20 917,00 €
II	1	1 616,00 €	21 008,00 €
	2	1 623,00 €	21 099,00 €
	3	1 630,00 €	21 190,00 €
III	1	1 637,00 €	21 281,00 €
	2	1 644,00 €	21 372,00 €
	3	1 651,00 €	21 463,00 €
IV	1	1 666,00 €	21 658,00 €
	2	1 681,00 €	21 853,00 €
	3	1 696,00 €	22 048,00 €
V	1	1 780,77 €	23 150,01 €
	2	1 814,03 €	23 582,39 €
	3	1 847,29 €	24 014,77 €
VI	1	1 914,89 €	24 893,57 €
	2	1 969,61 €	25 604,93 €
	3	2 025,41 €	26 330,33 €
VII	1	2 199,36 €	28 591,72 €
	2	2 336,41 €	30 373,31 €
	3	2 473,45 €	32 154,91 €
VIII	1	2 748,65 €	35 732,46 €

	2	3 023,85 €	39 310,02 €
	3	3 425,04 €	44 525,49 €
IX	1	4 089,27 €	53 160,48 €
	2	4 489,35 €	58 361,59 €
	3	5 003,27 €	65 042,57 €

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".

S'agissant du salaire minimal mensuel, **les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au l^e" décembre 2021.** Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1" décembre 2021.

S'agissant du salaire minimal annuel, H 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 2022, 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.

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

ARTICLE 4 — RAPPEL DU PRINCIPE D'EGALITE PROFESSIONNELLEENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également 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 ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

ARTICLE 5 — PRISE EN COMPTE DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;

La configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

ARTICLE 6 — DATE D'ENTREE EN VIGUEUR — DUREE — 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 15 décembre 2021

SNIPO

CFDT

FO

CFE -CGC