

**AVENANT N° 16 DU 28 SEPTEMBRE 2021 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES METIERS
DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS**

MISE A JOUR DE LA CCN

Entre d'une part,

- **Les organisations syndicales patronales suivantes :**

L'Association nationale de la meunerie française (ANMF),
Le Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA),
Le Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI),
Le Syndicat de la rizerie française (SRF).

Et d'autre part,

- **Les organisations syndicales représentatives de salariés suivantes :**

La FGA-CFDT,
La CFTC-CSFV,
FGTA-FO,
La FNAF-CGT,
La CFE-CGC AGRO.

Préambule :

Le présent avenant vient mettre à jour plusieurs dispositions de la CCN MTG (IDCC 1930).

D'une part, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour la convention collective à la suite de la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.

D'autre part, ils ont souhaité mettre en adéquation la rédaction de la définition du salaire de référence de la garantie maintien de salaire avec celle du régime de prévoyance. Par ailleurs, l'annexe III tableau

des garanties de ressources est revue, elle modifie les conditions d'ancienneté des ouvriers employés et précise les dispositions applicables aux salariés relevant du droit local d'Alsace-Moselle.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : Modification de l'article 77 de la CCN : Congés exceptionnels

Les partenaires sociaux se sont accordés pour que le nouvel article 77 soit rédigé comme suit :

Des congés payés pour événements exceptionnels sont accordés aux salariés, dans les conditions suivantes :

- 5 jours pour le mariage, le remariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un PACS
- 1 jour pour le mariage des descendants du salarié ;
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant (1) ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, ou du partenaire pacsé, du concubin, du père ou de la mère du salarié, des beaux-parents du salarié, d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, des grands-parents ou petits-enfants du salarié ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour afin de permettre au salarié de participer à la Journée obligatoire « Défense et Citoyenneté ».

Ces dispositions ne sont pas cumulatives avec les congés pour événements familiaux prévus par la loi et ayant le même objet.

(1) : En application des dispositions de la loi n°2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, cette durée de 5 jours est portée à 7 jours ouvrés lorsque :

- l'enfant décédé avait moins de 25 ans
- l'enfant décédé était lui-même parent, quel que soit son âge
- décède une personne de moins de 25 ans dont le salarié avait la charge effective et permanente

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 2 : Modification de l'article 50 de la CCN – Garantie de Ressources

Les dispositions de l'article 50 sont modifiées comme suit :

En cas d'absence pour maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale, le salarié bénéficie de garanties de ressources (incluant les indemnités journalières de la sécurité sociale) dans les conditions détaillées dans le tableau ANNEXE III.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles, l'entreprise est tenue de prendre en charge l'intégralité de la part de ces garanties de ressources complétant l'indemnisation par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conseillent vivement aux entreprises de souscrire auprès d'un organisme assureur un contrat d'assurance couvrant en tout ou partie ces garanties de ressources.

Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations est le salaire brut limité à la tranche B et soumis à cotisations au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, y compris le 13ème mois et les primes de vacances et hors frais professionnels des VRP, ou reconstituées en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Limite des garanties

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. En application de cette limite, l'indemnisation étant calculée sur la rémunération nette, les indemnités journalières doivent être déduites pour leur montant brut, avant déduction des contributions sociales et des impositions de toute nature que la loi met à la charge du salarié.

Absences successives

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de douze mois consécutifs, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées ci-dessus sans toutefois que le nombre des jours indemnisés puisse, pendant ladite année civile ou, pour les cadres et les agents de maîtrise, pour une période de douze mois consécutifs, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence.

Ancienneté

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application, pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Article 3 : Modification de l'annexe III – Tableau des garanties de ressource

ANNEXE III – TABLEAU DES GARANTIES DE RESSOURCE

Ancienneté dans la profession	Indemnisation 100% du salaire de référence	Indemnisation 75% du salaire de référence
OUVRIERS/EMPLOYES		
A partir de 8 mois continus et jusqu'à 5 ans inclus	Du 4 ^{ème} (*) au 60 ^{ème} jour	Du 61 ^{ème} au 90 ^{ème} jour
Supérieure à 5 ans et jusqu'à 21 ans inclus	Du 4 ^{ème} (*) au 60 ^{ème} jour	Du 61 ^{ème} au 150 ^{ème} jour
Supérieure à 21 ans	Du 4 ^{ème} (*) au 90 ^{ème} jour	Du 91 ^{ème} au 190 ^{ème} jour
AGENTS DE MAITRISE et TECHNICIENS ASSIMILES		
A partir de 8 mois continus et jusqu'à 5 ans inclus	Du 4 ^{ème} (*) au 90 ^{ème} jour	-
Supérieure à 5 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4 ^{ème} (*) au 90 ^{ème} jour	Du 91 ^{ème} au 150 ^{ème} jour
Supérieure à 23 ans	Du 4 ^{ème} (*) au 90 ^{ème} jour	Du 91 ^{ème} au 190 ^{ème} jour
CADRES		
A partir de 8 mois continus et jusqu'à 15 ans inclus	Du 4 ^{ème} (*) au 90 ^{ème} jour	Du 91 ^{ème} au 180 ^{ème} jour
Supérieure à 15 ans et jusqu'à 23 ans inclus	Du 4 ^{ème} (*) au 180 ^{ème} jour	-
Supérieure à 23 ans	Du 4 ^{ème} (*) au 180 ^{ème} jour	Du 181 ^{ème} au 190 ^{ème} jour

(*) Intervention au 1^{er} jour en cas d'accident du travail/maladie professionnelle

Les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle bénéficient des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail.

Article 4 : Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

A cette date, il remplacera, dans son intégralité, les anciennes dispositions des articles de la Convention collective précités.

Les autres dispositions de la CCN MTG restent inchangées.

Article 5 – Formalités administratives

5.1 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

5.2 - Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.3 - Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

5.4 - Extension et formalités.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L.2231-6 du code du travail.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 28/09/2021 en quinze exemplaires originaux

SIGNATAIRES :

Organisations patronales	Organisations syndicales
Association nationale de la meunerie française (ANMF)	FGA-CFDT
Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA)	CFTC-CSFV
Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI)	FGTA-FO
Syndicat de la rizerie française (SRF)	FNAF-CGT
	CFE-CGC AGRO