
Exploitations frigorifiques

BROCHURE JO 3178

IDCC 200

Convention collective nationale du 10 juillet 1956

[Étendue par arrêté du 15 novembre 1961, JO 3 décembre 1961]

(Se reporter également aux Accords nationaux des Industries Agro-alimentaires)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (USNEF).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération française des syndicats chrétiens des travailleurs de l'alimentation CFDT ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFDT ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFDT ;

Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation et des hôtels, cafés, restaurants CGT ;

Fédération nationale des travailleurs des commerces et industries de l'alimentation, cafés, hôtels, restaurants de France et de l'Union française FO ;

Fédération indépendante des ouvriers et employés de l'alimentation CGSI ;

Fédération des syndicats indépendants "Travail et liberté" de l'alimentation ;

Fédération nationale des syndicats de cadres des industries et commerces de l'alimentation CGC ;

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation CFTC

CLAUSES COMMUNES

Article 1

Champ d'application

Mod. par Avenant n° 72, 29 janv. 2008, étendu par arr. 7 juill. 2008, JO 17 juill.

La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale est l'exploitation pour compte de tiers d'installations d'entreposage frigorifique ou de lieux de stockage réfrigéré, y compris à caractère industriel, et qui relèvent du numéro suivant de la nomenclature d'activités française - NAF (rev.2), approuvée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 :

52.10A entreposage et stockage frigorifique

Des annexes fixent les conditions particulières se rapportant aux diverses catégories de salariés.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements définis ci-dessus situés sur l'ensemble du territoire national (y compris Corse et DOM-TOM *(Terme exclu de l'extension par arr. 7 juill. 2008, JO 17 juill.)*).

Elle ne s'oppose pas, conformément aux prescriptions légales, à la conclusion d'avenants qui pourraient être rendus nécessaires par les conditions particulières de travail dans certaines régions ou dans certains établissements.

Article 2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1^{er} juillet 1956.

Elle se poursuivra ensuite, par tacite reconduction, pour une période indéterminée.

Article 3

Révision

(Modifié en dernier lieu par avenant du 9 septembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention collective et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être envoyée, par pli recommandé avec accusé de réception, au siège de la fédération nationale des exploitations frigorifiques, elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Le secrétariat doit convoquer, par lettre ordinaire comportant le double de la demande de révision, chacune des parties signataires de la présente convention.

La première réunion de travail doit avoir lieu dans les quatre semaines qui suivent la réception de la lettre recommandée.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivées par les points sujets à révision.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 4 **Modalités de dénonciation**

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant le 1^{er} juillet 1957, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois, à l'expiration duquel la convention cessera d'avoir effet.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

Article 5 **Conventions et accords antérieurs**

La présente convention abroge toutes les conventions et accords conclus antérieurement au stade national, régional ou local.

Toutefois, la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'établissement restent ce qu'elles étaient.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Droit syndical

Article 6

(Complété en dernier lieu par avenant n° 32 du 5 mai 1977, non étendu)

Les parties contractantes reconnaissent mutuellement la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel régulièrement constitué de leur choix.

Employeurs et salariés s'engagent à ne prendre, en aucun cas, en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les croyances, les opinions, les origines et le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

Les employeurs s'engagent, en particulier, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du congédiement ou du départ d'un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions du présent article, les deux parties s'emploieront, dans le cadre des dispositions de l'article ci-après, à examiner les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution assurant, à défaut de réintégration, l'indemnisation du préjudice qui aurait pu être causé. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties de demander une réparation judiciaire.

La liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise est garantie.

Le rôle de l'organisation syndicale et du délégué syndical auprès de l'entreprise est, en particulier : conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, dépôt des listes de candidats à ces élections, utilisation des panneaux d'affichage, ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives ; assistance des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Dans ce dernier cas, et lorsque les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement, le délégué syndical peut, dans des occasions exceptionnelles, se faire assister lui-même par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Le bureau syndical utilise un local approprié mis à sa disposition qui peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

La liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise en dehors des heures de travail et dans un lieu abrité à proximité des panneaux d'affichage ou dans tout autre lieu déterminé en accord avec la direction.

La collecte des cotisations syndicales à l'intérieur des entreprises, étant précisé qu'elle se fera sous la responsabilité du délégué syndical, qu'elle ne devra entraîner aucune perturbation et qu'elle aura lieu en dehors des heures de

travail, à l'extérieur des ateliers, des bureaux et des lieux ouverts au public.

Les modalités en sont arrêtées d'accord entre le délégué syndical et le chef d'entreprise dans le cadre des conditions ci-dessus définies.

En outre, les points suivants seront mis en application dans les établissements de plus de 200 salariés :

1° Les modalités de protection des délégués du personnel sont étendues au salarié désigné par chaque syndicat ou section syndicale représentatif dans l'établissement, et dont le nom a été porté par écrit à la connaissance du chef d'établissement ;

2° Le bureau syndical peut réunir les adhérents de sa section syndicale ou de son syndicat une fois par mois dans l'entreprise. Ces réunions auront lieu en dehors des heures de travail dans un lieu fixé en accord avec la direction ;

3° Le délégué syndical bénéficie, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois dans les établissements groupant de 200 à 500 salariés et vingt heures par mois dans les établissements groupant plus de 500 salariés, du temps nécessaire à l'exercice de son rôle.

De plus, dans les établissements de plus de 500 salariés, le délégué syndical pourra avoir un suppléant, dont le nom sera également porté par écrit à la connaissance du chef d'établissement ; ce délégué suppléant bénéficiera, lui aussi, de la même protection que les délégués du personnel, et le délégué syndical titulaire pourra se faire remplacer par lui, avec imputation sur son crédit d'heures.

La création et le fonctionnement des sections syndicales sont régis par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, les décrets n°s 68-1183 et 68-1184 du 30 décembre 1968, ainsi que les textes officiels ultérieurs.

Pour faciliter l'application de cette réglementation au cas particulier des entreprises frigorifiques, les établissements d'une même entreprise sont regroupés par région, selon le découpage propre à cette entreprise. La notion d'établissement pour l'exercice du droit syndical s'applique alors à cette région, en ce qui concerne la fixation du nombre de délégués.

Quand la région regroupe moins de 50 salariés, l'entreprise élargit cette notion de regroupement dans la mesure où la répartition géographique de ses établissements le permet.

En outre, un crédit d'heures est attribué à chaque délégué syndical d'après le barème suivant :

Le groupement régional totalisant de :

- 50 à 149 salariés : six heures par mois ;

- 150 salariés et plus : douze heures par mois.

Le crédit d'heures ne comporte pas le temps nécessaire aux déplacements du délégué syndical dans l'accomplissement de sa mission entre les établissements du groupe régional concerné.

Les modalités pratiques d'application font l'objet d'un accord d'entreprise tel que visé à l'article 1 de la présente convention. Cet accord fixera en particulier les modalités de remboursement des frais de déplacement dûment justifiés, conformément aux annexes de la convention, dans la limite de deux déplacements par an au maximum du lieu de travail habituel du délégué à chacun des établissements occupant plus de dix salariés permanents regroupés dans la région.

Article 6 bis (nouveau)

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour qui suit celui du dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de section syndicale, pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier les accords collectifs.

Article 7

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit le dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :
CFE CGC AGRO ;
CFTC.

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficieront d'absences accordées, après préavis d'au moins trois jours, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les mêmes autorisations d'absence pourront être accordées, dans les mêmes conditions, aux salariés appelés à participer à des sessions d'études et de formation sociale ou économique ; le préavis sera d'au moins quinze jours.

Il sera accordé également des autorisations d'absence aux salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les organisations de salariés et d'employeurs parties à la présente convention ou convoquées à l'initiative du ministre du travail ou de son représentant. Les pertes de salaires et les frais de déplacements à ces réunions seront à la charge des employeurs dans les limites qui seront déterminées, en temps opportun, entre les organisations intéressées, en ce qui concerne le nombre des délégués, la durée des absences et les dates des réunions.

(Al. ajouté par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu) Par ailleurs, les salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires de la Branche bénéficient, outre le temps de participation auxdites réunions, d'un crédit d'heures de 4 heures, par réunion de la Commission paritaire, à la charge des employeurs des salariés mandatés, aux fins de préparer ladite réunion et en restituer les débats.

Article 8

Panneaux d'affichage

(Modifié par avenant n° 13 du 22 juillet 1968, non étendu)

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant, de 0,50 mètre x 1 mètre au moins, fermant à clef, seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. En outre, pourront être affichés également des extraits de procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement relatant les décisions du comité et signés par le président et le secrétaire.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- toutes les communications affichées devront être signées nominalement ;
- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ; celles des organisations syndicales ne devront avoir pour objet que des informations syndicales à caractère professionnel ou social intéressant les conditions de travail des salariés de l'entreprise ;
- elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être destinées à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

Préalablement à l'affichage, le texte sera présenté à la direction, qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus. *La communication du texte à la direction doit être faite simultanément à l'affichage.*

Délégués du personnel

Article 9

Nombre de délégués

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix salariés, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

- De 11 à 25 salariés, 1 délégué titulaire et 1 suppléant ;
- De 26 à 50 salariés, 2 délégués titulaires et 2 suppléants ;
- De 51 à 100 salariés, 3 délégués titulaires et 3 suppléants ;
- De 101 à 250 salariés, 5 délégués titulaires et 5 suppléants ;
- De 251 à 500 salariés, 7 délégués titulaires et 7 suppléants ;
- De 501 à 1.000 salariés, 9 délégués titulaires et 9 suppléants ;

Au-dessus et par tranche de 500, 1 délégué titulaire et 1 suppléant.

Le statut des délégués du personnel est régi par les dispositions de la présente convention, prises en application notamment de l'article 17 de la loi du 16 avril 1946 et, pour ce qui ne fait pas l'objet d'une disposition expresse, par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 10

Élection de délégués - Collèges électoraux

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, cadres et agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel. Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par des accords passés, sur le plan de l'établissement, entre les organisations syndicales intéressées et la direction.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre les organisations syndicales intéressées et le chef d'entreprise : dans le cas où cet accord s'avèrera impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Électorat - Éligibilité

Article 11

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de dix-huit ans accomplis ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852 modifié.

Article 12

(Complété par avenant n° 8 ter du 3 décembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français et les étrangers titulaires de la carte de résident privilégié prévue à l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire, et ayant travaillé dans l'entreprise de façon continue depuis douze mois au moins.

Ne peuvent être désignés, les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise. Dans les établissements employant plus de cinquante salariés et où les jeunes travailleurs sont en nombre au moins égal à dix, les listes de candidats présentées par les organisations syndicales pourront comporter un délégué titulaire et un délégué suppléant âgés de dix-huit à vingt et un ans.

Article 13

L'inspecteur du travail pourra, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues aux deux articles précédents notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Organisation des élections

Article 14

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, seront déterminées dans l'établissement par la direction après consultation des organisations syndicales intéressées.

Les élections auront lieu de préférence pendant les heures de travail ; elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

La date de ces élections sera annoncée au moins quinze jours à l'avance, par avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions prévues par les articles 11 et 12 ci-dessus. Les frais de délivrance du casier judiciaire, s'il est demandé, seront à la charge de l'employeur.

Article 15

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces listes devront être remises à l'employeur au plus tard quatre jours francs avant la date du scrutin.

Si pour le premier tour de scrutin, les organisations syndicales n'ont pas présenté de liste, leur carence sera constatée par l'inspecteur du travail et il y aura lieu de procéder à un vote pour des candidats non présentés par les organisations syndicales.

Si, au premier tour de scrutin, le nombre des suffrages exprimés, compte non tenu des bulletins blancs ou nuls, est

inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour au cours duquel les électeurs pourront voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales, par collèges ;

3° Les textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales.

Des accords d'établissement détermineront les conditions dans lesquelles sera organisé le vote par correspondance pour les salariés absents dans des conditions régulières.

Article 16

Le bureau électoral de vote sera composé de trois électeurs, les deux plus anciens dans l'entreprise et le plus jeune, sachant lire, écrire et compter, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paye ou d'un marqueur.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Les organisations syndicales ayant présenté des listes et non représentées au bureau électoral pourront déléguer chacune un observateur membre du personnel qui pourra assister aux opérations électorales et dont les remarques écrites éventuelles figureront au procès-verbal.

Scrutin

Article 17

Le vote a lieu à bulletin secret et au scrutin de liste dans une urne placée dans un endroit favorable et en présence du bureau de vote.

Les bulletins de vote sont établis sur du papier de couleur différente selon les listes.

En passant par les isolements installés par la direction, les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque de modèle uniforme.

Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Dans chaque collège, il sera procédé à des votes séparés, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Article 18

Les électeurs sont libres de rayer les noms de candidats sur les listes, mais ne peuvent pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote, autre que celles résultant de la radiation, entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas où plusieurs bulletins identiques sont trouvés dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas où une même enveloppe contient plusieurs bulletins différents, ces bulletins seront annulés.

Dépouillement du scrutin

Article 19

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elles contient de fois le quotient électoral.

Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total de voix recueillies par les candidats que comporte la liste considérée, divisé par le nombre de ces candidats.

Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants seront attribués sur la base de la plus forte moyenne.

À cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant de moyennes ainsi obtenues.

Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

À l'intérieur de chaque liste, les candidats sont proclamés élus suivant le nombre de voix recueillies par eux. En cas d'égalité de voix, il sera tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste.

Article 20

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau de vote.

Dès le lendemain, un exemplaire sera affiché, comme prévu à l'article 15, un autre sera adressé à l'inspecteur du travail, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, le ou les autres seront conservés par la direction.

Article 21

Les contestations relatives au droit d'électorat et d'éligibilité et à la régularité des opérations électorales sont portées dans les délais légaux devant le juge de paix qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la cour de cassation, conformément à l'article 23 du décret organique du 2 février 1852 modifié.

Durée du mandat

Article 22

Les délégués sont élus pour un an et rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient, le vote ayant lieu dans les conditions prévues aux articles ci-dessus.

Article 23

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Lorsque dans un collège électoral déterminé, un siège se trouve définitivement vacant par défaut de titulaire et de suppléant, il faut procéder à des élections complémentaires pour désigner un délégué titulaire et un délégué suppléant.

Les nouveaux élus sont nommés pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de ceux dont le poste est devenu vacant.

Lorsque la totalité des postes de délégués titulaires et suppléants d'un même collège deviennent vacants par application des dispositions de l'article 22, il sera procédé à de nouvelles élections dans le collège intéressé, à la condition que la vacance totale survienne plus d'un mois avant la date d'expiration du mandat des délégués ayant cessé leurs fonctions.

Mission et exercice du mandat des délégués

Article 24

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et de classifications professionnelles, du code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales

et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. L'inspecteur du travail doit se faire accompagner par le ou les délégués intéressés, lors de ses visites motivées par des observations ou réclamations transmises par ledit ou lesdits délégués du personnel.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel, entrant dans la compétence de ce comité. En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme ou la nature.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité institué conformément au décret du 1^{er} août 1947, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles.

Article 25

Les délégués sont reçus ensemble par la direction ou ses représentants au moins une fois par mois.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle de la direction.

Les délégués seront reçus individuellement sur leur demande et aux heures fixées en accord avec la direction, par catégories, ateliers, services ou spécialités professionnelles selon les questions à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner leurs titulaires au cours des réunions avec l'employeur.

Dans les entreprises constituées en sociétés anonymes et lorsque les délégués ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils seront reçus collectivement, sur leur demande, par le conseil d'administration, en présence du directeur ou de son représentant.

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur syndicat. Le chef d'entreprise, de son côté, peut se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse de la direction.

Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 26

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 32 du 5 mai 1977, non étendu)

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, non compris s'il y a lieu, le temps nécessaire aux déplacements, pour l'accomplissement de leur mission dans le groupe régional.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra pas être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions du paragraphe précédent ; il ne pourra quitter son poste qu'en accord avec son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier. Tout litige relatif aux modalités d'utilisation des heures de délégués pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra pas être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions du paragraphe précédent ; il ne pourra quitter son poste qu'en accord avec son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier. Cet accord ne pourra lui être refusé qu'en cas d'impossibilité d'assurer son remplacement dans des conditions satisfaisantes. Tout litige relatif aux modalités d'utilisation des heures de délégué pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

La direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de rem-

plir leur mission, et notamment de se réunir.

Article 27 **Licenciement des délégués du personnel**

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord, le licenciement ne pourrait intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise à l'inspecteur du travail, accompagnée de l'avis des autres délégués s'ils acceptent de le formuler.

La décision de l'inspecteur du travail peut être soumise à recours hiérarchique auprès du ministre.

En cas de faute grave caractérisée, le chef d'entreprise a la possibilité de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé, en attendant la décision définitive.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Comités d'entreprise

Création et composition

Article 28

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement au moins cinquante salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions de la présente convention, prises en application notamment de l'article 23 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946 et, pour ce qui ne fait pas l'objet d'une disposition expresse de la présente, par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 29

(Complété par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

Le comité d'entreprise comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant, président ;
- une délégation du personnel composée comme suit :

50 salariés, 2 titulaires et 2 suppléants ;

De 51 à 75 salariés, 3 titulaires et 3 suppléants ;

De 76 à 100 salariés, 4 titulaires et 4 suppléants ;

De 101 à 500 salariés, 5 titulaires et 5 suppléants ;

De 501 à 1.000 salariés, 6 titulaires et 6 suppléants ;

De 1.001 à 2.000 salariés, 7 titulaires et 7 suppléants ;

De 2.001 à 5.000 salariés, 8 titulaires et 8 suppléants ;

De 5.001 à 7.500 salariés, 9 titulaires et 9 suppléants ;

De 7.501 à 10.000 salariés, 10 titulaires et 10 suppléants ;

Plus de 10.000 salariés, 11 titulaires et 11 suppléants.

Électorat - Éligibilité

Article 30

Sont électeurs les salariés des deux sexes de nationalité française, âgés de dix-huit ans accomplis, travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852 modifié.

Sont également électeurs les salariés des deux sexes de nationalité étrangère travaillant en France depuis cinq ans au moins ou titulaires de la carte de résident privilégié et remplissant les conditions prévues au paragraphe précédent.

Article 31

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire et travaillant dans l'entreprise de façon continue depuis douze mois au moins.

Ne peuvent être élus les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Article 32 **Élections**

Les dispositions prévues aux articles 10, 12 (dernier paragraphe) puis 13 à 21, 22 (dernier paragraphe) et 23, relatives aux délégués du personnel, sont applicables à l'élection des membres des comités d'entreprise.

Article 33 **Durée du mandat**

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour deux ans et rééligibles.

Article 34 **Mission des comités**

(Complété par avenant n° 32 du 5 mai 1977, non étendu)

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements s'y rapportant.

En cas de création ou d'extension d'un établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement doit être consulté sur l'aménagement des locaux, au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation, pour permettre les meilleures conditions de travail possibles.

Il assure ou contrôle la gestion des oeuvres sociales dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à leur gestion dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions prévues à l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946.

Toutefois, le comité d'entreprise ne devra pas conclure par l'intermédiaire d'un ou plusieurs de ses membres, même mandatés par lui, des accords entrant dans le cadre des dispositions de la loi du 11 février 1950.

Article 35 **Financement**

(Remplacé par avenant n° 16 du 22 mai 1969, non étendu)

Pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise se fait conformément aux lois et décrets en vigueur, notamment la loi du 2 août 1949. En tout état de cause, la contribution de l'employeur ne peut être inférieure à 1 p. 100 des salaires payés dans l'entreprise, mais limités au plafond de la sécurité sociale.

Fonctionnement

Article 36

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit les élections, le comité d'entreprise procède à la désignation d'un secrétaire et éventuellement d'un secrétaire adjoint qui remplace le secrétaire titulaire en cas d'empêchement de sa part, pris parmi les membres titulaires.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultatives.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'établissement peut désigner aux séances, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président. Une réunion supplémentaire par mois peut avoir lieu sur convocation du président ou sur la demande de la majorité des membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres quatre jours ouvrables avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la majorité des membres, le comité peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les décisions et résolutions que le comité a à prendre dans le cadre de ses attributions sont adoptées à la majorité des voix.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire qui les communique au président et, pour approbation, au comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à chaque réunion ordinaire du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été faites à la séance ordinaire précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel nécessaire pour ses réunions et son secrétariat.

Article 37

(Modifié par avenant n° 32 du 5 mai 1977, non étendu)

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité, titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, *non compris, s'il y a lieu, le temps nécessaire aux déplacements, pour l'accomplissement de leur mission dans le groupe régional*. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des deux paragraphes ci-dessus. Il ne pourra quitter son poste de travail qu'en accord avec son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier. Tout litige relatif aux modalités d'utilisation des heures de membres des comités pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

Comités d'établissement et comité central

Article 38

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts occupant au moins cinquante salariés chacun, il sera créé des comités d'établissements et un comité central d'entreprise.

La composition des comités d'établissement est identique à celle prévue à l'article 29 ci-dessus.

Le comité d'établissement est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 39

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci conformément aux textes en vigueur et aux dispositions des troisième et quatrième alinéas de l'article 36. Ce comité central est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fera l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décidera de cette répartition.

Chaque organisation syndicale de salariés, représentative et reconnue dans l'entreprise, peut désigner un représentant qui siégera aux séances avec voix consultative. Ce représentant sera choisi dans un établissement où l'organisation syndicale a présenté une liste.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président. Le temps passé aux séances du comité central par ses membres leur est payé comme temps de travail.

Tous les participants au comité central d'entreprise sont, s'il y a lieu, remboursés des frais de déplacements nécessités par leur assistance aux réunions.

Article 40

Licenciement des membres des comités d'entreprise

Les dispositions de l'article 27 sont applicables aux membres des comités d'entreprise, *et aux candidats à ces fonc-*

tions.

Article 40 bis **Comité d'hygiène et de sécurité**

(Ajouté par avenant n° 32 du 5 mai 1977, non étendu)

1 **Désignation**

Il est rappelé que, selon la législation en vigueur, un comité d'hygiène et de sécurité est constitué dans les établissements industriels occupant habituellement plus de cinquante salariés. Par ailleurs, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement peut, quel que soit l'effectif, décider la division du comité d'hygiène et de sécurité en sections correspondant aux différentes parties de l'entreprise ou de l'établissement. Pour constituer ces sections, les établissements d'une même entreprise peuvent être regroupés par région selon le découpage propre à cette entreprise.

Dans le cas de regroupement régional, le délégué à la sécurité dans chaque établissement de plus de cinq salariés est membre de la section d'hygiène et de sécurité ou du comité d'hygiène et de sécurité.

Dans les établissements de onze à cinquante salariés, les délégués titulaires du personnel font fonction de délégués à l'hygiène et à la sécurité dans le cadre des missions qui leur sont imparties par la loi. Lorsque la structure de l'entreprise le permet, ces délégués à l'hygiène et à la sécurité font partie d'un comité d'hygiène et de sécurité central.

Dans les entreprises de six à dix salariés, un délégué à la sécurité est élu par le personnel.

2 **Crédit d'heures**

Les délégués à l'hygiène et à la sécurité dans les entreprises de onze à cinquante salariés disposent d'un crédit de cinq heures par mois pour l'exercice de cette mission. Il en est de même pour les délégués à la sécurité dans les entreprises de six à dix salariés.

3 **Formation**

Les entreprises prendront toutes dispositions pour que soit assurée, aux salariés nouvellement désignés comme membres du comité d'hygiène et de sécurité, la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, en les faisant participer à tous stades, tant extérieurs qu'intérieurs à l'entreprise, susceptibles de leur apporter ladite formation.

De même, les entreprises prendront toutes dispositions pour assurer, en tant que de besoin, le recyclage des membres du CHS ayant déjà reçu cette formation.

4 **Mission**

Elle est définie par l'article R. 231-6 du code du travail :

Lorsqu'il pressent un danger imminent, le travail s'effectuant dans des conditions de sécurité insuffisantes, le délégué à l'hygiène et à la sécurité, ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité ou de la section d'hygiène et de sécurité, doit saisir le plus rapidement possible le responsable du service intéressé afin que celui-ci puisse faire arrêter le travail pour prévenir un accident.

Il est rappelé que, conformément à la réglementation en vigueur, le CHS doit remplir une fiche de renseignements qui sera envoyée à l'inspecteur du travail, à l'occasion de tout accident grave entraînant mort d'homme ou incapacité permanente. Quand il n'existe pas de CHS, c'est la section régionale ou le délégué à l'hygiène et à la sécurité qui remplira cette fiche. Il en est de même dans tous les cas où les conséquences de l'accident auront pu être évitées, du moment qu'elles révèlent l'existence d'un danger grave.

En cas d'accident grave tel que défini ci-dessus, une réunion sera obligatoirement organisée sous la responsabilité du chef d'entreprise ou du chef d'établissement avec les salariés du service concerné, le délégué à la sécurité ou un membre du CHS ou de la section régionale, et le délégué syndical de l'établissement ou, à défaut, de l'entreprise, afin de procéder à un examen des éléments déterminants de l'accident et d'envisager les mesures à prendre. Cette réunion sera convoquée dans les délais les plus courts.

Embauchage

Article 41

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au

service départemental de la main-d'oeuvre ou, s'il n'en existe pas dans la localité, au maire de leur commune. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct. L'âge ne saurait être en soi un motif de refus d'engagement.

Article 42

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimal de la catégorie.

Article 43

Mod. par Avenant n° 74, 23 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter de sa signature.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Les modalités et la durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée sont définies par les annexes de catégories.

Les durées des périodes d'essai et le délai de prévenance applicables aux contrats à durée déterminée sont ceux prévus par la loi.

Article 44

Chaque embauchage est confirmé par un bulletin d'engagement précisant la date d'entrée du salarié, l'emploi occupé dans la classification, le coefficient de la catégorie et le salaire d'embauche. Tout changement fera l'objet d'une signification écrite.

Article 45

Au moment de l'embauchage, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt doivent également être affichés dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Un exemplaire de la présente convention est tenu à la disposition du personnel.

Salaires - Mensualisation

Article 46

Salaires

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 24 du 27 mai 1974, non étendu)

Les salaires minimaux pour chaque catégorie de personnel (ouvriers, employés, maîtrise et cadres), et pour chaque coefficient hiérarchique, sont déterminés par des protocoles paritaires annexés à la présente convention collective.

Les abattements de zones applicables à ces salaires minimaux sont ceux déterminés par décret pour le salaire minimal interprofessionnel garanti (cet alinéa a été supprimé par l'avenant n° 13 du 22 juillet 1968, non étendu).

Les salaires minimaux des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, ne travaillant pas au rendement, ne pourront être inférieurs aux chiffres résultant des barèmes fixés par les protocoles de salaires, diminués des pourcentages suivants (cet alinéa a été supprimé par l'avenant n° 24 du 27 mai 1974, non étendu) :

- de quatorze à quinze ans : 40 p. 100 ;

- de quinze à seize ans : 30 p. 100 ;

- de seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;

- de dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans une position d'infériorité notoire sur les salariés de la même catégorie, il pourra exceptionnellement leur appliquer un salaire inférieur au salaire minimal de la catégorie.

La réduction possible des salaires ne pourra excéder le dixième du salaire minimal de la catégorie. D'autre part, le nombre des ouvriers d'une catégorie auxquels s'appliquera cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre d'ouvriers de la catégorie.

Article 46 bis **Mensualisation**

(Voir l'accord national de Mensualisation du 22 juin 1979 des Industries Agro-alimentaires)

L'objectif d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel, à l'exception

des dispositions liées directement à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Dans l'état actuel des choses, il y a lieu de considérer comme directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées les dispositions relatives à la rémunération, la période d'essai, le préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ en retraite, les régimes de retraite et de prévoyance. Un certain nombre de questions, qui ne sont pas, pour l'essentiel, directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, peuvent cependant faire l'objet de dispositions restant particulières à certaines catégories de personnel : il en est ainsi de ce qui touche au recrutement, à la forme des contrats, à l'aménagement des conditions de travail, au remplacement, à la mutation, à la formation professionnelle, aux brevets d'invention, à la non-concurrence.

Dans l'esprit de la réglementation et des accords en vigueur, la solution des problèmes relatifs à la mensualisation qui pourront se poser dans les établissements sera recherchée avec les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, ou avec ces derniers seulement dans les établissements où il n'existerait pas de délégués syndicaux. Les différends éventuels pourront être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

La mensualisation s'applique, dans le cadre de la programmation et sous les conditions d'ancienneté définies pour certaines des garanties prévues, aux ouvriers et aux employés, sans distinction de qualification, travaillant sur le territoire métropolitain.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de l'accord sur la mensualisation. Les travailleurs sous contrat à durée déterminée en bénéficient lorsque leur contrat porte sur une durée d'au moins six mois ou, lorsqu'il porte sur une durée inférieure et qu'il y a reconduction, dès qu'il apparaît que la durée totale de présence sera d'au moins six mois ; les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 1.200 heures réparties sur au moins neuf mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1.200 heures réparties sur moins de neuf mois pendant chacune des deux années civiles consécutives.

Pour l'application des dispositions qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte :

— de la "présence continue" dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 75 ;
- congés de formation obtenus dans le cadre de la loi du 16 juillet 1971 et du décret du 10 décembre 1971 ;
- congés d'éducation ouvrière obtenus dans le cadre de l'article 1^{er} de la loi du 23 juillet 1957 ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;
- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ;

— de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins un an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;

— du congé sans solde pour élever un enfant, obtenu par la mère de famille dans les conditions prévues à l'article 75, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé ;

— enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Article 46 ter **Contrats à durée déterminée**

Afin d'éviter tout abus dans l'utilisation des contrats temporaires, notamment par leur succession ou leur prolongation injustifiée, il est précisé que le contrat à durée indéterminée règle normalement les rapports entre l'employeur et le personnel.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, ils doivent présenter les caractéristiques suivantes :

a) Le contrat à durée déterminée doit correspondre à des conditions particulières de travail ou répondre à des besoins propres qui en justifient l'emploi, en particulier :

- travail à caractère saisonnier ;
- surcroît exceptionnel de travail, travaux exceptionnels ;
- remplacement dans le cas d'absence ou d'indisponibilité, tels que congés payés, maladie, maternité, obligations

militaires, etc. ;

— cas du contrat nécessaire à un travailleur étranger pour l'obtention d'une carte de travail.

b) Sous réserve des contrats conclus en vue de remplacements provisoires à l'occasion de congés de formation professionnelle, de l'accomplissement du service militaire ou de congés sans solde attribués à la mère de famille pour élever un enfant, un contrat à durée déterminée ne peut dépasser une durée de six mois et, sauf dans l'hypothèse prévue par le paragraphe c ci-après, ne peut être reconduit qu'une seule fois.

Il en résulte que, si le contrat d'un salarié embauché pour une durée indéterminée se poursuit après avoir été reconduit une fois, il se transforme automatiquement en contrat à durée indéterminée.

Il en est de même, sauf circonstances exceptionnelles et dûment justifiées, lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu dans un délai inférieur à un mois, non compris la période de congé payé acquis par l'intéressé au service de l'entreprise, après l'expiration d'un contrat à durée déterminée ayant déjà été reconduit.

c) Par exception au paragraphe b ci-dessus, un contrat à durée déterminée peut être reconduit plusieurs fois lorsque la durée totale des contrats successifs n'est pas supérieure à six mois et que le nombre des reconductions n'excède pas cinq. Dans ce cas, la transformation automatique en contrat à durée indéterminée intervient dès que l'une ou l'autre de ces deux conditions fait défaut, c'est-à-dire dès le septième mois ou la sixième reconduction. Le renouvellement d'un tel contrat dans un délai ne dépassant pas sept jours après l'expiration du contrat précédent est assimilé à une reconduction.

d) Le début et la fin du contrat à durée déterminée - définis par référence soit à des dates, soit à des saisons données - doivent être clairement spécifiés, ainsi que les conditions de salaire correspondantes et la période d'essai.

e) Sauf modification importante de la technique ou de l'outillage du poste occupé, la période d'essai n'est renouvelable ni dans les cas de reconduction de contrat, ni dans le cas où il y a plusieurs engagements au même poste pour plusieurs contrats à durée déterminée et que l'interruption de travail n'a pas dépassé trois ans.

Si un contrat à durée déterminée est rompu par l'employeur après la période d'essai, mais avant son expiration normale et en l'absence de faute grave, les salaires restant à courir jusqu'à l'expiration du contrat sont réglés au salarié au titre de dommages et intérêts forfaitaires et globaux.

Exécution du contrat de travail

Article 47 Promotion

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, s'efforceront, dans la mesure des possibilités, de faire appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

Ce n'est qu'au cas où ils estimeraient ne pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'ils auront recours à l'embauchage d'une personne étrangère à l'entreprise.

Article 48 Mutations

(Modifié en dernier lieu par accord du 23 décembre 1970, non étendu)

La mutation consiste à être affecté définitivement à un nouveau poste, le cas échéant après une période d'essai.

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion dont la durée est fixée dans les annexes, et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation lui a été faite par écrit.

Lorsqu'un employeur se voit, après avoir recherché, avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel, les possibilités de reclassement dans une autre entreprise sans réduction de salaire, dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant soit un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, soit un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les changements de postes habituels dans l'établissement, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion de deux semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans le même établissement, de trois semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans un autre établissement, et de quatre semaines lorsque la mutation oblige le salarié à changer de lieu de résidence. Dans ce dernier cas, en outre, l'employeur autorisera le salarié, pendant le délai de réflexion à se rendre sur place aux frais de l'établissement.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Article 49

Emplois multiples

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi, en moyenne, d'une façon continue ou discontinue, au moins deux heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

Absence pour maladie ou accident

Article 50 étendu

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et notifiées à l'employeur dans les quarante-huit heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de trois mois, qui est portée à six mois après cinq ans d'ancienneté.

L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir.

La garantie prévue ci-dessus est portée à un an en cas d'accidents du travail, y compris les accidents de trajet dûment reconnus par la sécurité sociale.

Dans l'un et l'autre cas, le salarié malade ou accidenté doit, avant l'expiration de cette période de garantie, notifier à la direction son désir de reprendre le travail ; celui-ci pourra ne recommencer qu'après expiration du délai-congé que l'employeur aura éventuellement à donner au remplaçant.

Dans le cas où une incapacité empêcherait le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans son emploi habituel, il bénéficie pendant une durée de six mois d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produit.

Si la maladie ou l'accident entraîne une absence supérieure à trois mois, à six mois ou à un an, suivant les cas considérés ci-dessus, le salarié intéressé bénéficie, pendant une durée de six mois après l'expiration de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Le bénéfice des droits de priorité prévus aux deux alinéas précédents est subordonné à la notification faite par le salarié à la direction, de son désir de s'en prévaloir, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) peuvent être exigées.

Article 50 non étendu

(Résultant de l'avenant n° 42 du 23 septembre 1981, non étendu)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de trajet, et notifiées à l'employeur dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de six mois, qui est portée à douze mois après cinq ans d'ancienneté ou en cas d'accident de trajet dûment reconnu par la sécurité sociale.

Dans l'un et l'autre cas, le salarié malade ou accidenté doit, avant l'expiration de cette période de garantie, notifier à la direction son désir de reprendre le travail, celui-ci pourra ne recommencer qu'après l'expiration du délai-congé que l'employeur aura éventuellement à donner au remplaçant.

Dans le cas où une incapacité empêcherait le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans son emploi habituel, il bénéficie pendant une durée de six mois d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produit.

Si la maladie ou l'accident entraîne une absence supérieure à six mois ou à un an, suivant les cas considérés ci-dessus, le salarié intéressé bénéficie, pendant une durée de six mois après l'expiration de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Le bénéfice des droits de priorité prévu aux deux alinéas précédents est subordonné à la notification faite par le salarié à la direction, de son désir de s'en prévaloir dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) peuvent être exigées.

Article 50 bis (d'origine)

Paiement des jours d'absences pour maladie, accident ou maternité

(Voir l'accord national de Mensualisation du 22 juin 1979 des Industries Agro-alimentaires)

(Ajouté par avenant n° 12 du 29 mai 1967, non étendu et modifié par avenant n° 24 du 27 mai 1974, non étendu)

Chaque maladie, accident ou maternité, dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en

charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement d'une indemnité dans les conditions suivantes :

a) Du jour de la prise en charge par la sécurité sociale au 150^e jour en cas d'hospitalisation (pour maladie, accident du travail ou accident de trajet) ou en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) entraînant, soit un arrêt de plus de vingt-huit jours, soit, quelle que soit la durée de l'arrêt, une incapacité permanente ;

a bis) À partir d'un an d'ancienneté :

- du 8^e au 28^e jour en cas d'accident du travail sans hospitalisation entraînant moins de vingt-neuf jours d'arrêt en ne laissant pas d'incapacité permanente ;

- du 16^e au 120^e jour en cas de maladie ou d'accident de trajet sans hospitalisation.

b) L'indemnité est égale à la moitié de la différence entre le plein salaire net sur la base de l'horaire habituel de travail et le montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur.

c) Si, au cours de la période de douze mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes a et b, sans que le nombre total des journées indemnisées puisse, pendant les douze mois considérés, dépasser :

- soixante jours pour le personnel ayant moins de cinq ans d'ancienneté ;

- quatre-vingt-dix jours pour le personnel ayant plus de cinq ans d'ancienneté.

L'ensemble de l'article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge normal de la retraite.

Article 50 bis (nouveau)

Payement des jours d'absence pour maladie ou accident

(Art. exclu de l'extension par arr. 10 août 2012, JO 19 août)

Accord, 30 mai 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement d'une indemnité dans les conditions suivantes :

a) Du jour de la prise en charge par la sécurité sociale au 150^e jour en cas d'hospitalisation (pour maladie, accident du travail ou accident de trajet) ou en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) entraînant, soit un arrêt de plus de vingt-huit jours, soit, quelle que soit la durée de l'arrêt, une incapacité permanente ;

a bis) À partir d'un an d'ancienneté :

- du 8^e au 28^e jour en cas d'accident du travail sans hospitalisation entraînant moins de vingt-neuf jours d'arrêt en ne laissant pas d'incapacité permanente ;

- du 16^e au 120^e jour en cas de maladie ou d'accident de trajet sans hospitalisation.

b) L'indemnité est égale à la moitié de la différence entre le plein salaire net sur la base de l'horaire habituel de travail et le montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur.

c) Si, au cours de la période de douze mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes a et b, sans que le nombre total des journées indemnisées puisse, pendant les douze mois considérés, dépasser :

- soixante jours pour le personnel ayant moins de cinq ans d'ancienneté ;

- quatre-vingt-dix jours pour le personnel ayant plus de cinq ans d'ancienneté.

L'ensemble de l'article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge normal de la retraite.

Article 50 ter

Payement des jours d'absence pour maternité

Mod. par Accord, 30 mai 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, telle que définie respectivement aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 et L. 1225-37 et suivants du Code du travail, sera indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du «dernier salaire mensuel brut» indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation interviendra après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

Article 51

Absences dues à un cas fortuit

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté, dans les plus brefs délais possibles, à la connaissance de l'employeur (exemple : incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec la gravité de l'événement qui l'a motivée.

Article 52

Absences dues au service militaire

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

1

Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

Le salarié, à l'exclusion des apprentis, qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service militaire légal, doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si l'emploi qu'il occupait, ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien, est supprimé, le salarié bénéficie pendant un délai d'une année à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins un an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à une semaine du salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant d'un jour du même salaire par année de présence au-delà de la première.

2

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 53

Bulletin de paye

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 24 du 27 mai 1974, non étendu)

À l'occasion de chaque paye, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paye et l'emploi qu'elle occupe ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément celles qui sont payées aux taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures

supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré le bulletin de paye ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré le bulletin de paye ;

9° La date du paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de .

Article 54

Résiliation du contrat de travail

La rupture du contrat de travail, par l'une ou l'autre des parties, fait l'objet d'une notification par pli recommandé. La notification peut être faite oralement, à condition qu'elle soit accompagnée de la signature des deux parties sur un document fourni par l'employeur et établi en double exemplaires dont un pour le salarié.

De toute façon, la date de prise d'effet de la rupture du contrat et la durée du préavis applicable doivent être mentionnées.

Indemnité de licenciement

Article 54 bis

(Résultant de l'avenant n° 49 du 20 janvier 1989, non étendu)

Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est fixé par les annexes de la présente convention :

Annexe II : Ouvriers et employés (art.10) ;

Annexe III : Agents de maîtrise et techniciens assimilés (art.8) ;

Annexe IV : Cadres (art.12).

Article 55

Délai-congé - Indemnité de préavis

(Voir l'accord national de Mensualisation du 22 juin 1979 des Industries Agro-alimentaires)

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et sauf en cas de faute grave, il y a lieu de respecter les durées de préavis fixées par la loi et, éventuellement, les annexes de la convention collective.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce délai-congé doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, compte tenu des dispositions de l'article 56, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles.

Le salarié congédié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter son poste sans verser d'indemnité de préavis.

Le salarié démissionnaire qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser d'indemnité de préavis.

L'indemnité de préavis se cumule éventuellement avec l'indemnité de congé payé prévue à l'article 69 ci-après.

Si le préavis est donné pendant le congé de l'intéressé, le délai-congé ne peut commencer à courir qu'après l'expiration du congé payé.

Article 56

Recherche d'emploi

Pendant la durée du délai congé, le salarié est autorisé, afin de se chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter :

— en ce qui concerne le personnel ouvrier ou rémunéré à l'heure, pendant deux heures chaque jour, aux heures ouvrables. La répartition de ces absences sera fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence pourront éventuellement être groupées ;

— en ce qui concerne le personnel des autres catégories, pendant cinquante heures au maximum par mois, dont la répartition sera effectuée comme dit ci-dessus.

Ces heures d'absence seront rémunérées sauf en cas de départ volontaire du salarié.

Article 57 **Licenciements collectifs**

Si, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des licenciements collectifs sont reconnus inévitables pour des raisons économiques ou en cas de cessation d'entreprise ou de force majeure, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise. En tout état de cause, en ce qui concerne les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprise, les règles édictées aux articles 27 et 40 doivent être respectées.

Le personnel ainsi licencié a, sur sa demande présentée dans les trente jours suivant son licenciement, priorité de réemploi dans un poste de même nature, et dans l'ordre inverse des licenciements pendant une durée de six mois. Le personnel réintégré dans ces conditions conserve le bénéfice des avantages acquis au moment du licenciement. Les dispositions de cet article ne concernent en aucune façon le personnel saisonnier.

Article 58 **Certificat de travail**

Il est délivré à tout salarié, au moment où il quitte l'entreprise, un certificat de travail indiquant :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Si le salarié en fait la demande, ce certificat pourra être mis à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 59 **Durée du travail**

(Voir aussi l'accord national du 29 janvier 1982)

La durée du travail est fixée dans chaque entreprise selon les lois et règlements en vigueur et, notamment, le décret du 27 avril 1937, relatif à l'application de la semaine de quarante heures.

Conformément à la loi du 25 février 1946, des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée légale du travail dans la limite de vingt heures par semaine, et sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Les majorations pour heures supplémentaires sont celles prévues par la loi du 25 février 1946, soit 25 p. 100 pour les huit premières heures supplémentaires au-delà de la quarantième heure et 50 p. 100 pour les heures suivantes. Il est précisé que, par semaine, il y a lieu d'entendre la semaine civile, qui s'étend du lundi au dimanche inclusivement.

Pour le personnel visé au neuvième paragraphe de l'article 2 du décret du 27 avril 1937, les heures supplémentaires sont décomptées selon la règle commune, c'est-à-dire à partir de la quarante et unième heure.

Article 59 bis **Réduction de la durée hebdomadaire du travail**

(Voir aussi l'accord national du 29 janvier 1982)

(Ajouté par avenant n° 30 du 9 juillet 1976, non étendu)

Il est convenu que la durée collective hebdomadaire du travail sera réduite progressivement pour atteindre quarante heures au 1^{er} janvier 1979 selon le calendrier ci-après :

- au 1^{er} octobre 1976, une demi-heure pour les horaires supérieurs à 42 heures ;*
- au 1^{er} janvier 1977, une demi-heure pour les horaires supérieurs à 43 heures ;*
- au 1^{er} juin 1977, une demi-heure pour les horaires supérieurs à 41 h 30 ;*
- au 1^{er} octobre 1977, une demi-heure pour les horaires supérieurs à 42 heures ;*
- au 1^{er} janvier 1978, une demi-heure pour les horaires supérieurs à 41 heures ;*
- au 1^{er} juin 1978, une demi-heure pour les horaires supérieurs à 41 heures ;*
- au 1^{er} octobre 1978, une demi-heure pour les horaires supérieurs à 40 h 30 ;*
- au 1^{er} janvier 1979, une demi-heure pour les horaires égaux à 40 h 30.*

L'horaire de travail à prendre en considération est l'horaire normal affiché ou transcrit sur le registre d'horaires de chaque établissement ou service calculé sur la moyenne des douze mois de l'année.

La réduction d'horaire prévue ci-dessus donnera lieu à une compensation financière égale à une demi-heure de salaire, y compris la majoration pour heures supplémentaires.

Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) et les représentants syndicaux désignés conformément à l'article 6, seront tenus informés trimestriellement de l'évolution des horaires effectifs de chaque service.

Les modalités d'application du présent article et, éventuellement, de dispositions plus favorables, seront déterminées par l'établissement après consultation du comité d'établissement ou des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

Travail du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés

Article 60

Mod. par Avenant n° 19, 1^{er} juin 1970, non étendu

Avenant n° 70, 1^{er} sept. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable le lendemain de son dépôt soit le 14 nov. 2006

Le repos hebdomadaire doit comporter au minimum vingt-quatre heures consécutives.

Lorsque ce repos est donné un autre jour que le dimanche, le travail du dimanche est rémunéré sur la base d'une majoration de 50 p. 100 du salaire de l'intéressé, qui s'ajoute le cas échéant à celle des heures supplémentaires.

La même majoration s'applique à la rémunération du travail des jours de fêtes légales autres que ceux visés à l'article 73.

(Avenant n° 19, 1^{er} juin 1970, non étendu, Avenant n° 70, 1^{er} sept. 2006 étendu) Lorsque ce travail du dimanche se produit à titre exceptionnel, la majoration est de 100 p. 100, mais sans qu'il y ait cumul avec les majorations pour heures supplémentaires.

Article 60 bis

(Ajouté par avenant n° 32 du 5 mai 1977, non étendu)

Lorsque des salariés sont amenés à exécuter un travail répétitif et afin de favoriser l'enrichissement des tâches, il apparaît souhaitable d'établir une alternance : celle-ci peut entraîner l'application des dispositions prévues dans l'accord d'harmonisation des classifications d'emplois dans les diverses branches des IAA du 20 juin 1974, chapitre "Ouvriers" et "Employés".

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur l'organisation d'une telle alternance. Partout où cela est possible, l'horaire de travail hebdomadaire comporte deux jours de repos consécutifs.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont consultés sur la charge de travail des salariés lors de toute mise en application de nouvelles normes établies à l'occasion de la mise en route de nouvelles machines ou installations.

Article 61

Travail de nuit

(abrogé par avenant n° 1 du 13 janv. 2010, étendu, à compter du 1^{er} janv. 2010)

Article 62

Apprentissage - Formation professionnelle

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement en usine des salariés de l'entreprise.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mise à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnel existants), et notamment par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

Hygiène et sécurité

Article 63 (d'origine)

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les comités d'hygiène et de sécurité et à défaut, avec les délégués du personnel.

La mise en oeuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait dans le cadre des dispositions légales et réglemen-

taires, et particulièrement du décret du 10 juillet 1913 modifié. Notamment, il est rappelé que :

- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;
- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des incendies ;
- une armoire à pharmacie est à la disposition du personnel à toute heure du jour et de la nuit ;
- les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail chaque fois que la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente ; les vestiaires, lavabos et WC à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

Article 63 (nouveau)

(Résultant de l'avenant n° 16 du 22 mai 1969 non étendu et modifié par avenant n° 32 du 5 mai 1977 non étendu)

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les comités d'hygiène et de sécurité et à défaut, avec les délégués du personnel.

La mise en oeuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait conformément au code de la sécurité sociale et de ses annexes.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison, notamment, avec les comités d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'employeur fait connaître à son personnel les mesures de sécurité et les moyens qui sont à sa disposition. Il doit prévoir l'initiation du personnel à l'utilisation de ces moyens.

Consignes de prévention

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des incendies.

Vêtements

L'employeur fournit gratuitement des bleus ou des blouses à tout le personnel, ainsi que des vêtements chauds à tous ceux qui travaillent dans les chambres froides ; il garde la propriété de ces vêtements, mais en assure l'entretien et la propreté. Des nettoyages plus fréquents sont prévus en cas de travaux particulièrement salissants. La fourniture et l'utilisation des chaussures de sécurité, et éventuellement des gants, font l'objet d'un accord paritaire au niveau de l'entreprise.

Armoire à pharmacie

Une armoire à pharmacie est à la disposition du personnel, à toute heure du jour et de la nuit.

Travail des femmes

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail, chaque fois que la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente ; les vestiaires, lavabos et WC à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

Services médicaux

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Travail dans les chambres froides

Le personnel qui travaille de façon continue dans les chambres froides dont la température ambiante est inférieure ou égale à - 10°C a le droit de passer dix minutes par heure en dehors des chambres.

L'accès du personnel dans les chambres froides doit être réglementé par une note de service.

Vestiaires et douches et salle de repos

Dans les entrepôts frigorifiques comportant des chambres froides d'un volume total, égal ou supérieur à 5.000 m³, des douches chaudes devront être aménagées dans le vestiaire réservé au personnel avant le 31 décembre 1969.

Dans les entrepôts à créer, il sera prévu une salle de repos à l'usage de l'ensemble du personnel, normalement chauffée et confortable, ainsi que des installations permettant le séchage des vêtements de travail utilisés en chambre froide. Il est recommandé d'aménager ce type de locaux dans les entrepôts frigorifiques existant.

Suppression des nuisances

Il est recommandé aux entreprises de prendre dans les délais les plus brefs toutes dispositions utiles pour rendre les conditions de travail sur leurs quais et dans leurs salles de machines moins pénibles, en particulier en ce qui concerne le bruit. À cet effet, dans les entrepôts à créer, une isolation phonique sera installée entre la salle des machines et les locaux attenants où le personnel est susceptible de travailler ou de séjourner.

Consignes de sécurité

Il est rappelé que les consignes de sécurité doivent être affichées en des endroits bien visibles. Ainsi les consignes concernant la charge des batteries des chariots gerbeurs devront être affichées à proximité du poste de chargement. Des affiches devront être également apposées pour indiquer les premiers soins à donner en cas d'accident.

Article 63 bis

(Ajouté par avenant n° 40 du 3 octobre 1980, non étendu)

Visites médicales des chauffeurs : pour les chauffeurs justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé auxdites visites seront pris en charge par l'entreprise.

Congés payés

(Voir accord du 25 mars 1999 sur la réduction du temps de travail)

Article 64 (d'origine)

(Modifié par accord du 29 janvier 1982 étendu par arrêté du 10 mars 1982, JO 19 mars 1982)

À dater de la période annuelle de référence commençant le 1^{er} juin 1982, chaque salarié des exploitations frigorifiques aura droit à un congé annuel dont la durée sera déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans l'entreprise.

Pour 1982, à titre transitoire et exceptionnel, les droits nouveaux supplémentaires (un demi-jour par mois) seront acquis à compter du 1^{er} janvier 1982 jusqu'au 31 mai 1982.

Ce congé annuel sera décompté dans le rapport par semaine des jours ouvrés aux jours ouvrables : ainsi pour une semaine de cinq jours travaillés, le congé sera décompté sur la base de cinq jours ouvrés pour six jours ouvrables, soit un congé annuel de vingt-cinq jours ouvrés pour trente jours ouvrables. La comptabilité en jours ouvrés sera de règle sauf accord particulier d'entreprise.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Lorsqu'il y a fractionnement de cette période, les dispositions de l'article L. 223 du code du travail s'appliquent.

Des jours de congés supplémentaires pour ancienneté seront attribués dans les conditions suivantes :

- un jour après dix ans d'ancienneté ;*
- deux jours ouvrés après quinze ans d'ancienneté ;*
- trois jours ouvrés après vingt ans d'ancienneté.*

Si la période de congé comporte un jour férié autre que le 1^{er} mai (fête du travail), celui-ci est assimilé à un jour ouvrable pour le calcul de la durée du congé ; s'il s'agit d'un des jours fériés visés à l'article 73 de la convention collective nationale, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire calculée dans les conditions prévues audit article.

En outre, lorsque l'intéressé totalise au moins vingt ou vingt-cinq ou trente ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie de un, deux ou trois jours supplémentaires de congé qui, lorsqu'ils ne donnent pas lieu à un allongement de la durée d'absence effective, ouvrent droit pour le salarié à un supplément correspondant d'indemnisation.

Article 64 (nouveau)

Départ volontaire à la retraite

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit le dépôt de l'avenant⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

Chaque salarié bénéficiant des dispositions de la présente convention collective a droit à un congé annuel dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans l'entreprise.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Lorsqu'il y a fractionnement de cette période, les dispositions des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent.

Des jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont attribués dans les conditions suivantes aux salariés Cadres et non Cadres :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté;*
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté;*
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté;*
- 4 jours ouvrés après 28 ans d'ancienneté;*
- 5 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté.*

Le droit à jours de congés pour ancienneté du salarié s'ouvre à la date d'expiration de la période de référence en vigueur dans l'entreprise pour apprécier le droit à congés payés.

La période durant laquelle les congés supplémentaires pour ancienneté doivent être pris expire le 31 mai de l'année suivant celle de l'ouverture des droits sans possibilité de report.

Les droits à congés existant dans les entreprises à la date d'entrée en vigueur du présent avenant seront maintenus.

Article 65

Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible et, au plus tard, le 1^{er} avril, avec confirmation à chaque ayant droit au moins quinze jours avant son départ.

Ce plan est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'entreprise, de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date des congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit. Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

Article 66

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de deux mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés, sont considérées comme temps de travail effectué.

Article 67

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

Article 68

(Modifié par avenant n° 24 du 27 mai 1974, non étendu)

Des dispositions particulières seront prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés français, sujets ou protégés français, originaires d'outre-mer, la prise de leur congé.

Des dispositions particulières seront prévues dans les entreprises afin de faciliter la prise de leur congé aux salariés français, sujets ou protégés français, ainsi qu'aux travailleurs étrangers, originaires de pays lointains.

Article 69

(Voir l'accord national de Mensualisation du 22 juin 1979 des Industries Agro-alimentaires)

(Modifié par avenant n° 8 du 29 avril 1963, étendu par arrêté du 5 août 1963, JO 22 août 1964)

L'indemnité de congé payé est calculée à raison de un douzième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé, telle qu'elle ressort des bulletins de paye qui lui ont été délivrés.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire et ses accessoires, à l'exclusion des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Les périodes de repos des femmes en couches, ainsi que les périodes de suspension du travail à la suite d'accident du travail survenu au service de l'entreprise, limitées à une durée d'un an, sont, à condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié, considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de la durée du travail normalement pratiquée dans l'établissement et du salaire normal correspondant à sa classification professionnelle qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant ces périodes.

L'indemnité de congé payé ne peut être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période du congé.

Cette rémunération est calculée, sous réserve de l'observation des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, en considérant :

— le salaire perçu par l'intéressé pendant la période de paye précédant le départ en congé, évalué conformément à l'alinéa 2 ci-dessus. Pour les salariés payés au rendement, la base à retenir est, en principe, celle de la moyenne du mois précédant le départ en congé ;

— l'horaire normal de travail pratiqué dans l'entreprise soit pendant l'absence de l'intéressé si les congés sont donnés par roulement, soit pendant la période de même durée ayant immédiatement précédé la fermeture de l'établissement. Il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires qui pourraient être rendues nécessaires par l'absence des salariés en congé.

Dans le cas où une augmentation de salaires prendrait effet pendant le congé payé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application de cette augmentation, exactement comme si le salarié avait continué à travailler.

Article 70

Les modalités de paiement de l'indemnité des congés sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés : notamment, sur la demande expresse de l'intéressé, l'indemnité sera versée au moment du départ en congé.

Article 71

En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu prendre la totalité du congé auquel il avait droit, il lui est versé une indemnité compensatrice pour chaque jour de congé dont il n'a pu bénéficier.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée à ses ayants droit.

La durée du préavis n'est prise en considération pour le calcul de cette indemnité que si le salarié a effectivement travaillé au cours de celui-ci.

Article 72 (d'origine)

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 40 du 3 octobre 1980, non étendu)

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise :

— une semaine pour le mariage du salarié ;

— un jour pour le mariage des descendants du salarié ;

— deux jours pour le décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant du salarié (*trois jours pour le décès du conjoint du salarié, d'un ascendant ou d'un descendant au premier degré du salarié*) ;

- *trois jours pour la présélection militaire ;*

- *un jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur, ou d'un ascendant par alliance du premier degré du salarié ;*

- *trois jours pour l'adoption d'un enfant.*

Article 72 (nouveau)

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour qui suit celui du dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue de salaire sont accordées dans les conditions suivantes, aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise :

- *cinq jours pour le mariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un Pacte Civil de Solidarité ;*

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité ne peut pas en bénéficier de nouveau s'il se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le Pacte Civil de Solidarité.

- *un jour pour le mariage d'un enfant du salarié ou la conclusion par un enfant du salarié d'un Pacte Civil de Solidarité ;*

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un Pacte Civil

de Solidarité par un de ses enfants ne pourra pas en bénéficier de nouveau si ce dernier se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le Pacte Civil de Solidarité.

- cinq jours pour le décès du conjoint du salarié ou du partenaire avec lequel le salarié a conclu un Pacte Civil de Solidarité ;

- cinq jours pour le décès d'un enfant du salarié ;

- trois jours pour le décès d'un ascendant au premier degré du salarié ;

- un jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié ;

- un jour pour le décès d'un ascendant par alliance au premier degré du salarié ;

- trois jours pour l'adoption d'un enfant.

Jours fériés

(Voir l'accord national de Mensualisation du 22 juin 1979 des Industries Agro-alimentaires)

Article 73

Mod. par Avenant n° 70, 1^{er} sept. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable le lendemain de son dépôt soit le 14 nov. 2006

Tous les jours fériés peuvent être travaillés en raison des nécessités du service, sauf le 1^{er} mai, après consultation du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel.

En effet, le recours au travail des jours fériés ne doit pas être systématique ; il doit rester exceptionnel et faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, lorsqu'il existe.

En cas de travail des jours fériés, ce dernier donne droit à une majoration de 125 % du salaire de l'intéressé, à l'exception du jour travaillé au titre de la journée de solidarité en application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, lorsque celui-ci correspond à un jour férié. Les entreprises ont toujours la possibilité d'adopter des dispositions plus favorables. Cette majoration ne peut se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires

Travail des femmes et des jeunes

Article 74

Les conditions du travail des femmes et des jeunes de moins de dix-huit ans sont réglées conformément aux dispositions du livre II du code du travail et des décrets pris pour son application. Le texte de ces dispositions, les noms et adresses des inspecteurs chargés de la surveillance de l'établissement, l'horaire des repos, doivent être affichés dans les établissements occupant des femmes et des mineurs de dix-huit ans.

Article 75

Mod. par Accord, 30 mai 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

Les salariées en état de grossesse de quatre mois révolus seront autorisées à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir dix minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4^{ème} mois de grossesse, les salariées en état de grossesse bénéficieront, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui viendra s'ajouter à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3-2 de l'accord du 25 mars 1999. Ce temps de pause supplémentaire n'entraînera aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Un parent peut obtenir, sur certification médicale, un congé sans solde n'excédant pas deux mois, pour soigner un enfant malade.

Article 76

Départ en retraite

(Ajouté par avenant n° 16 du 22 mai 1969, non étendu et modifié en dernier lieu par avenant n° 49 du 20 janvier 1989, non étendu)

Les modalités du départ ou de la mise à la retraite sont fixées par les annexes de la présente convention :

Annexe II : Ouvriers et employés (art.11) ;

Annexe III : Agents de maîtrise et techniciens assimilés (art.8 bis) ;

Annexe IV : Cadres (art.13 et 13 bis).

Article 76 bis

Retraite complémentaire

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 51 du 14 novembre 1991 étendu par arrêté du 3 mars 1992, JO 17 mars 1992)

Les entreprises relevant de la présente convention donnent leur adhésion à l'institution de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent : Isica, 21, rue d'Artois, 75008 Paris.

Cette adhésion s'applique obligatoirement à l'ensemble des salariés non cadres de chaque entreprise. Elle comporte l'obligation pour les entreprises d'appliquer un taux contractuel de cotisation de :

— 5 p. 100 au 1^{er} janvier 1992 ;

— 6 p. 100 au 1^{er} janvier 1993,

sur les salaires limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Cette cotisation est supportée à raison de 50 p. 100 par l'employeur et de 50 p. 100 par les salariés.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salariés dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

L'inscription des salariés au régime de retraite est subordonnée à une ancienneté continue d'un an dans l'entreprise à compter de la date d'entrée de l'intéressé.

Les avantages résultant de la mise en application de ce régime ne pourront se cumuler avec ceux existant déjà, pour le même objet, dans certaines entreprises. Il est entendu, cependant, que l'application de ce régime ne pourra entraîner, au total, une diminution des avantages déjà acquis individuellement par les salariés à la date de sa mise en vigueur.

La situation des entreprises ayant déjà instauré un régime de retraite particulier, ou ayant déjà adhéré, pour tout ou partie de leur personnel, à une caisse de retraite autre que l'ISICA, sera réglée pour chaque cas particulier suivant les principes définis à l'alinéa précédent, en accord, le cas échéant, avec la caisse dont relève l'entreprise et avec l'ISICA.

Article 77

Conciliation

(Article supprimé par Avenant n° 86, 22 sept. 2017, étendu)

Article 78

Publicité

La présente convention et, le cas échéant, ses avenants et ses annexes, seront déposés au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article No. 31 du livre I^{er} du code du travail.

Article 79

Adhésions

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

Régime de prévoyance

Article 80 **Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance**

Mod. par Avenant n° 81, 16 déc. 2013, étendu par arr. 6 oct. 2014, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFDT ;

CFTC ;

FGTA FO.

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance tous les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC). Les salariés travaillent dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Exploitations Frigorifiques, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 81 **Salaire de référence**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Le salaire de référence pour le calcul des prestations garanties est le salaire brut annuel (tranches A et B) des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance.

Tranche A : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

Tranche B : partie du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Article 82 **Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'édu-

cation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) y compris en cas de congés de maternité ou de paternité ou d'adoption.

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- Si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- S'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 91.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 83 **Garantie incapacité de travail**

(Art. exclu de l'extension par arr. 10 août 2012, JO 19 août)

Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

En cas d'incapacité de travail d'un salarié pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, percevant à ce titre des indemnités journalières de la Sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant sera égal à 66 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la Sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à compter du 181^{ème} jour d'arrêt de travail continu et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de Sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la Sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale,
- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- lors de la reprise du travail du salarié,
- au décès du salarié.

Article 84 **Garantie invalidité**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

En cas d'invalidité du salarié reconnue et indemnisée par la Sécurité Sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente calculée comme suit :

Invalidité 1 ^{ère} catégorie (1)	39,6 % du salaire mensuel brut de référence
Invalidité 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie (1)	66 % du salaire mensuel brut de référence
(1) Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la Sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité permanente, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente équivalente à celle applicable <ul style="list-style-type: none">• aux invalides de 1^{ère} catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 et 66 %• aux invalides de 2^{ème} catégorie ou de 3^{ème} catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 %.	

Le salaire mensuel correspond à 1/12^{ème} du salaire de référence annuel.

Les rentes sont versées sous déduction des rentes brutes versées par la Sécurité sociale c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la Sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la Sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la Sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale et cesse au décès du salarié.

**Article 85
Garantie décès**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Décès toutes causes (hors accident)

En cas de décès d'un salarié, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital dont le montant est fixé à 125 % du salaire annuel brut de référence.

Le capital est majoré de 30 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge.

Personnes à charge

Sont considérées à charge au jour du décès :

— les enfants légitimes, naturels, adoptifs, reconnus du salarié :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition,

-
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, à condition,
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ; ou au service civique.
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
 - Quel que soit leur âge, en cas d'invalidité avant leur 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, *sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès ou de l'Invalidité absolue et définitive du salarié (Termes exclus de l'extension par arr. 10 août 2012, JO 19 août).*

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin notoire ou du partenaire lié par un PACS du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

— Les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin.

Décès par accident

Le capital décès toutes causes est doublé lorsque le décès du salarié résulte d'un accident de quelle que nature que ce soit, vie professionnelle ou vie privée.

Le décès est considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès immédiat du salarié ou dans les douze mois suivant l'accident.

Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve que le conjoint (veuf ou veuve) ne soit ni marié, ni lié par un PACS postérieurement au décès du salarié et alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants à charge qui étaient initialement à la charge du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès,
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux.

Pour l'application de cette garantie, à défaut de conjoint, le partenaire de PACS du salarié ou son concubin notoire sont assimilés au conjoint.

Bénéficiaires du capital Décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé judiciairement,
- à défaut, au partenaire de PACS du salarié,
- à défaut, à son concubin notoire⁽¹⁾,

(1) voir définition du concubinage notoire ci-après

- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux,
- à défaut à ses père et mère, par parts égales entre eux,
- à défaut, aux héritiers, par parts égales.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

En tout état de cause, les majorations pour personnes à charge sont versées directement aux personnes et enfants ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

Concubin notoire

On entend par concubin notoire, la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du Code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Exclusions

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, la garantie n'est pas accordée :

- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le salarié y prend une part active,
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Ces exclusions s'appliquent à toutes les garanties versées en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, y compris la rente éducation et la rente handicap.

Article 86

Garantie invalidité absolue et définitive (3^e catégorie de la sécurité sociale)

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Le salarié reconnu en invalidité 3^{ème} catégorie par la Sécurité sociale, percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes ou de décès accidentel, selon le cas.

Le versement de la prestation invalidité absolue et définitive 3^{ème} catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès prévues à la présente convention.

Est considéré en invalidité absolue et définitive, le salarié reconnue par la Sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité de 3^{ème} catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Article 87

Garantie allocation frais d'obsèques

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire PACS ou de son concubin notoire ou d'un enfant à charge du salarié (selon les définitions retenues pour le capital décès), il sera versé au salarié ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réels.

Article 88 **Garantie rente éducation**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (telle que définie à l'article 86), il est versé à chaque enfant à charge du salarié (tels que définis à l'article 85) une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l'âge de l'enfant, exprimé comme suit :

- Jusqu'au 12^{ème} anniversaire : 7 % du salaire de référence
- au-delà et jusqu'au 16^{ème} anniversaire : 10 % du salaire de référence
- au-delà et jusqu'au 18^{ème} anniversaire : 13 % du salaire de référence

La prestation est versée jusqu'au 26^{ème} anniversaire si l'enfant est apprenti, étudiant, au service civique ou demandeur d'emploi inscrit au Pôle Emploi et non indemnisé, par le régime d'assurance chômage. La prestation est versée sans limitation de durée en cas d'état d'invalidité déclaré avant le 26^{ème} anniversaire, équivalent à la deuxième ou troisième catégorie d'invalidité de la Sécurité sociale.

Lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère, les prestations visées ci-dessus sont doublées.

La rente éducation est cumulative avec les garanties décès/invalidité absolue et définitive (capital décès, capital décès par accident, double effet et invalidité absolue et définitive).

Payement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an.

À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Article 89 **Garantie rente handicap**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;
FGTA FO ;
FNAF CGT ;
CFE-CGC.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (telle que définie à l'article 86), le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap d'un bénéficiaire, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'Union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé à 500 € pour l'année 2010 (effet : 1^{er} mars 2010)

L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite Sécurité sociale,
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

Formalités

L'entreprise adhérente constitue pour chaque sinistre un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'Institution.

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

Concernant le salarié

- certificat de décès (en cas d'IAD : notification de la rente d'invalidité 3^{ème} catégorie de la sécurité sociale)
- extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance

Concernant l'enfant bénéficiaire

-
- un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire
 - tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux.
 - relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal

L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

Article 90 **Revalorisation des prestations**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité permanente sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du Conseil d'Administration d'ISICA Prévoyance.

Les prestations rente éducation et rente survie handicap sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 91 **Portabilité du régime de prévoyance collective**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

En application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties des salariés non cadres prévues par le régime de prévoyance de la Convention collective nationale des Exploitations Frigorifiques sont maintenues dans les conditions définies ci-après.

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres bénéficient du maintien des garanties en vigueur à la date de cessation de leur contrat de travail.

Ainsi, sont maintenues les garanties décès, Invalidité Absolue et Définitive, Allocation Obsèques, invalidité Rente Éducation aux anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail est égale ou supérieure au 1^{er} juillet 2009.

Pour les anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail est égale ou supérieure au 1^{er} mars 2010, est également maintenue la Garantie Rente Handicap.

Bénéficieront de la garantie incapacité de travail définie à l'avenant n° 77 du 1^{er} août 2011, les anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail sera égale ou supérieure à la date d'effet du 1^{er} janvier 2011.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la Convention Collective Nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Incapacité de travail (§ exclu de l'extension par arr. 10 août 2012, JO 19 août)

L'indemnisation au titre de la garantie Incapacité de travail telle que définie à l'article 83, interviendra à compter du 181^{ème} jour d'incapacité de travail continue.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Durée et limite de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin de contrat de travail. Une déclaration devra être effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale).

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur,
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 92 Cotisations

Mod. par Avenant n° 89, 16 juill. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 30 mai, applicable au 1^{er} juill. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 92, 27 oct. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 96, 29 sept. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Syndicale Nationale des Exploitations Frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

FGT CFTC.

Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non cadres.

Garanties	Taux contractuel des cotisations *	Part salarié	Part Employeur
Décès/IAD - obsèques	0,35 %	0,175 %	0,175 %
Invalidité	0,20 %	0,10 %	0,10 %
Incapacité de Travail	0,15 %	0,075 %	0,075 %
Rente éducation	0,11 %	0,055 %	0,055 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Portabilité	0,01 %	0,005 %	0,005 %
TOTAL	0,84 %	0,42 %	0,42 %

* la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % la charge du salarié.

(Avenant n° 92, 27 oct. 2021, étendu)

Garantie	Taux contractuel des cotisations *	Part salarié	Part Employeur
Décès / IAD obsèques	0,35 %	0,175 %	0,175 %
invalidité	0,26 %	0,13 %	0,13 %
Incapacité de Travail	0,19 %	0,095 %	0 095 %
Rente éducation	0,11 %	0,055 %	0,055 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Portabilité	0,01 %	0,005 %	0,005 %
Total	0,94 %	0,47 %	0,47 %

* La répartition du total des Cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

(Avenant n° 96, 29 sept. 2022, étendu) Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non-cadres.

Garanties	Taux contractuel des cotisations *	Part salarié	Part Employeur
Décès / IAD - obsèques	0,36 %	0,18 %	0,18 %
Invalidité	0,30 %	0,15 %	0,15 %
Incapacité de Travail	0,24 %	0,12 %	0,12 %

Garanties	Taux contractuel des cotisations *	Part salarié	Part Employeur
Rente éducation	0,16 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,03 %	0,015 %	0,015 %
Portabilité	0,01 %	0,005 %	0,005 %
Total	1,10 %	0,55 %	0,55 %

* la répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Article 93 **Désignation des organismes assureurs**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Les partenaires sociaux désignent ISICA PREVOYANCE (Institution Nationale de Prévoyance des Salariés des Industries et des Commerces Alimentaires), Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale - 26, rue de Montholon - 75305 Paris cedex 09 comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées à l'exception de la garantie «rente éducation» et de la garantie «rente handicap».

Pour la garantie «rente éducation» et la garantie «rente handicap», les partenaires sociaux désignent l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale - 10, rue Cambacérès - 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA PREVOYANCE recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent régime de prévoyance seront réexaminées par la Commission Paritaire et ce dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 77 du 1^{er} janvier 2011, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

Article 94 **Clause de sauvegarde**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Toutes les entreprises relevant de la Convention Nationale des Exploitations Frigorifiques sont tenues d'adhérer aux organismes assureurs désignés. Elles disposent d'un délai de 6 mois, à compter de la prise d'effet du présent régime mis en place par l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004, pour se mettre en conformité.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 2 du code de la Sécurité sociale, seules les entreprises disposant d'un contrat prévoyant des garanties d'un niveau strictement supérieur s'appréciant au niveau de chaque

garantie n'auront pas l'obligation de rejoindre les organismes désignés.

Les entreprises bénéficiant de la dispense d'adhésion prévue au deuxième alinéa du présent article, sont tenues de rejoindre les organismes assureurs désignés si elles n'avaient pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 2 novembre 2010 à l'avenant n° 67 une garantie rente handicap et une garantie rente éducation d'un niveau strictement supérieur à celui prévu au présent régime.

De plus, ces entreprises doivent également avoir souscrit une garantie incapacité de travail d'un niveau strictement supérieur à celui prévu par l'avenant n° 77 du 1^{er} août 2011.

Toute demande d'adhésion formulée au-delà d'un délai de six mois suivant la date d'effet de tout avenant modifiant le régime sera soumise pour étude à ISICA PREVOYANCE et ensuite aux membres de la Commission Paritaire qui pourront décider de l'application d'une éventuelle cotisation supplémentaire correspondant au différentiel entre le risque de l'entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

Article 95 **Reprise des encours**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques.

La garantie incapacité de travail s'applique aux arrêts de travail survenus à compter du 1^{er} janvier 2011.

Si les salariés en arrêt de travail sont garantis par un contrat antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur :

— les garanties en cas de décès ou d'invalidité 3^{ème} catégorie du présent régime de prévoyance sont accordées sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur ;

— les prestations d'indemnités journalières seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 90.

L'amélioration de la garantie invalidité issue de l'avenant n° 77 du 1^{er} août 2011 s'applique aux invalidités survenues postérieurement au 1^{er} janvier 2011.

Article 96 **Changement d'organismes assureurs**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur quitté à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies au présent régime.

Les salariés bénéficiant du versement d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur d'indemnités journalières complémentaires et de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale.

Article 97 **Provision pour égalisation**

Mod. par Avenant n° 77, 1^{er} août 2011, étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC.

À compter du 1^{er} janvier 2005, il est créé une provision d'égalisation concernant les risques invalidité et décès/ IAD.

Définition de la provision pour égalisation de la garantie invalidité

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde créditeur, Isica prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque invalidité.

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde débiteur, Isica prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque invalidité, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque invalidité sera porté au débit du compte de résultats du risque invalidité de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1^{er} janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'Isica prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque Invalidité au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque invalidité de l'exercice suivant.

Définition de la provision pour égalisation de la garantie décès

Lorsque le compte de résultats du risque Décès fait apparaître un solde créditeur, Isica prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque Décès.

Lorsque le compte de résultats du risque Décès fait apparaître un solde débiteur, Isica prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque Décès, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque décès sera porté au débit du compte de résultats du risque décès de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1^{er} janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'Isica prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque décès au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque décès de l'exercice suivant.

Les fonctions des provisions d'égalisation

Les provisions d'égalisation des risques Invalidité et Décès ont pour fonction de permettre le suivi du régime et de le piloter par ajustements.

Elles ont notamment pour objet de lisser les écarts des résultats par risque par compensation des exercices déficitaires et bénéficiaires de chaque risque constaté pendant la durée de validité de l'avenant.

Elles peuvent également être utilisées aux fins d'ajuster les prestations ou cotisations. Elles sont plafonnées comme suit :

a) Les provisions d'égalisation du risque invalidité:

Le plafond de la provision d'égalisation du risque invalidité est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque invalidité.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque invalidité, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale.

Dans l'hypothèse où, la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale afin de rétablir l'équilibre technique du risque invalidité.

b) Les provisions d'égalisation du risque décès :

Le plafond de la provision d'égalisation du risque décès est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque décès.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque décès, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale.

Dans l'hypothèse où, la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale afin de rétablir l'équilibre technique du risque décès.

L'indivisibilité

La provision pour égalisation constitue un ensemble indivisible résultant de la solidarité mise en place au sein de la branche «exploitations frigorifiques».

L'incidence de la non reconduction de la désignation de l'organisme assureur sur les provisions d'égalisation

En cas de non reconduction de la désignation d'ISICA PREVOYANCE pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire, ISICA PREVOYANCE établira un compte de clôture à la date de résiliation.

Les provisions d'égalisation éventuellement augmentées des montants du fonds de revalorisation pourront être, à la demande de la branche, transférées après apurement des comptes auprès du nouvel assureur désigné.

D'un commun accord entre les parties les fonds de revalorisation arrêtés à la date de résiliation sont affectés aux provisions d'égalisation. Ces dernières sont utilisées pour revaloriser les prestations en cours de service à la date de résiliation. Dans ce cas, les fonds seraient alimentés des excédents financiers générés par les provisions techniques après déduction du taux technique et des sommes nécessaires pour financer les ajustements de provisions.

Les prestations en cours de service seront revalorisées en fonction du taux fixé par décision du Conseil d'Administration d'Isica Prévoyance et dans la limite de ces fonds de revalorisation.

ANNEXES

Annexe I - Salaires

(Voir également Avenant n° 3 du 9 mars 2021)

Article 1 Rémunération mensuelle

(Voir article 6 de l'accord national de mensualisation du 22 juin 1979 des industries agroalimentaires)

Article 2 Salaires minima

Mod. par — Avenant n° 75, 30 sept. 2009, étendu par arr. 24 mars 2010, JO 1^{er} avr.

Mod. par — Avenant n° 78, 8 avr. 2011, étendu par arr. 16 août 2011, JO 23 août, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 79, 13 avr. 2012 étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 7 nov., applicable à compter du 1^{er} avr. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 82, 21 avril 2015, étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

Fédération générale des transports (CFTC) ;

Fédération générale agro-alimentaire (CFDT).

Mod. par Avenant n° 83, 18 mars 2016, étendu par arr. 4 juill. 2016, JO 12 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

Fédération générale des transports (CFTC) ;

Fédération générale Agro-Alimentaire (CFDT) ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 85, 23 mars 2017, étendu par arr. 12 oct. 2017, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} janvier 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGAA CFDT ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 87, 17 avr. 2018, étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Avenant n° 88, 28 mai 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

FGA FO ;

FGT CFTC.

Mod. par Avenant n° 90, 8 avr. 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGT CFTC ;

CFE CGC AGRO.

Mod. par Avenant n° 93, 15 déc. 2021, étendu par arr. 31 mars 2022, JO 12 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGT CFTC ;

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 94, 15 févr. 2022, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGT - CFTC ;

FO.

Mod. par Avenant n° 95, 12 juill. 2022, étendu par arr. 18 oct. 2022, JO 4 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 97, 4 avr. 2023, étendu par arr. 13 juin 2023, JO 17 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

FGT-CFTC ;

FGTA-FO.

Mod. par Avenant n° 98, 23 juin 2023, étendu par arr. 6 sept. 2023, JO 22 sept⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

FGT-CFTC ;

FGTA-FO.

Mod. par Avenant n° 99, 22 mars 2024, étendu par arr. 11 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 102, 24 mars 2025, étendu par arr. 13 juin 2025, JO 19 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

Les salaires minima garantis sont les suivants :

À compter du 1^{er} juillet 2009 (Avenant n° 75, 30 sept. 2009, étendu)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151.67 h
120	8,83	1339,25
125	8,83	1339,25
130	8,87	1345,31
135	8,87	1345,31
140	8,89	1348,35
145	8,89	1348,35
150	8,95	1357,45
155	8,95	1357,45
160	9,01	1366,55
165	9,01	1366,55
170	9,14	1386,26
175	9,14	1386,26
180	9,31	1412,05
185	9,31	1412,05
190	9,55	1448,45
195	9,55	1448,45
200	9,55	1448,45
205	9,55	1448,45
210	9,60	1456,03
215	9,60	1456,03
220	9,82	1489,40
225	9,82	1489,40
230	10,26	1556,13
235	10,26	1556,13
240	10,70	1622,87
245	10,70	1622,87
250	11,13	1688,09
255	11,13	1688,09
260	11,56	1753,31
265	11,56	1753,31
270	12,01	1821,56
275	12,01	1821,56
280	12,44	1886,77

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151.67 h
285	12,44	1886,77
290	12,89	1955,03
295	12,89	1955,03
300	13,15	1994,46
305	13,36	2026,31
310	13,57	2058,16
315	13,82	2096,08
320	14,02	2126,41
325	14,24	2159,78
330	14,46	2193,15
335	14,68	2226,52
340	14,90	2259,88
345	15,12	2293,25
350	15,14	2296,28
400	17,29	2622,37
450	19,46	2951,50
500	21,64	3282,14
550	23,79	3608,23
600	25,95	3935,84
650	28,12	4264,96
700	30,29	4594,08

À compter du 1^{er} janvier 2011 (Avenant n° 78, 8 avr. 2011, étendu)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151.67 h
120	9,01	1366,55
125	9,01	1366,55
130	9,05	1372,61
135	9,05	1372,61
140	9,07	1375,65
145	9,07	1375,65
150	9,13	1384,75
155	9,13	1384,75
160	9,19	1393,85
165	9,19	1393,85
170	9,32	1413,56
175	9,32	1413,56
180	9,50	1440,87
185	9,50	1440,87

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151.67 h
190	9,74	1477,27
195	9,74	1477,27
200	9,74	1477,27
205	9,74	1477,27
210	9,79	1484,85
215	9,79	1484,85
220	10,02	1519,73
225	10,02	1519,73
230	10,47	1587,98
235	10,47	1587,98
240	10,91	1654,72
245	10,91	1654,72
250	11,35	1721,45
255	11,35	1721,45
260	11,79	1788,19
265	11,79	1788,19
270	12,25	1857,96
275	12,25	1857,96
280	12,69	1924,69
285	12,69	1924,69
290	13,15	1994,46
295	13,15	1994,46
300	13,41	2033,89
305	13,63	2067,26
310	13,84	2099,11
315	14,10	2138,55
320	14,30	2168,88
325	14,52	2202,25
330	14,75	2237,13
335	14,97	2270,50
340	15,20	2305,38
345	15,42	2338,75
350	15,44	2341,78
400	17,64	2675,46
450	19,85	3010,65
500	22,07	3347,36
550	24,27	3681,03
600	26,47	4014,70

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151.67 h
650	28,68	4349,90
700	30,90	4686,60

À compter du 1^{er} avril 2012

(Avenant n° 79, 13 avr. 2012 étendu)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151.67 h
125	9,23	1399,91
130	9,27	1405,98
135	9,27	1405,98
140	9,29	1409,01
145	9,29	1409,01
150	9,32	1413,56
155	9,32	1413,56
160	9,37	1421,15
165	9,37	1421,15
170	9,5	1440,87
175	9,5	1440,87
180	9,68	1468,17
185	9,68	1468,17
190	9,92	1504,57
195	9,92	1504,57
200	9,93	1506,08
205	9,93	1506,08
210	9,97	1512,15
215	9,97	1512,15
220	10,2	1547,03
225	10,2	1547,03
230	10,65	1615,29
235	10,65	1615,29
240	11,09	1682,02
245	11,09	1682,02
250	11,53	1748,76
255	11,53	1748,76
260	11,97	1815,49
265	11,97	1815,49
270	12,43	1885,26
275	12,43	1885,26
280	12,88	1953,51

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151.67 h
285	12,88	1953,51
290	13,35	2024,79
295	13,35	2024,79
300	13,61	2064,23
305	13,83	2097,60
310	14,05	2130,96
315	14,31	2170,40
320	14,51	2200,73
325	14,74	2235,62
330	14,97	2270,50
335	15,19	2303,87
340	15,43	2340,27
345	15,65	2373,64
350	15,67	2376,67
400	17,9	2714,89
450	20,15	3056,15
500	22,4	3397,41
550	24,63	3735,63
600	26,87	4075,37
650	29,11	4415,11
700	31,36	4756,37

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

Au 1^{er} janvier 2015 (Avenant n° 82, 21 avr. 2015, étendu)

, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
120-125	9,61	1 457,55
130-135	9,66	1 465,13
140-145	9,71	1 472,72
150-155	9,76	1 480,30
160-165	9,81	1 487,88
170-175	9,89	1 500,02
180-185	10,08	1 528,83
190-195	10,33	1 566,75
200-205	10,35	1 569,78
210-215	10,38	1 574,33

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
220-225	10,62	1 610,74
230-235	11,09	1 682,02
240-245	11,55	1 751,79
250-255	12,00	1 820,04
260-265	12,46	1 889,81
270-275	12,95	1 964,13
280-285	13,41	2 033,89
290-295	13,90	2 108,21
300-305	14,40	2 184,05
310-315	14,90	2 259,88
320-325	15,34	2 326,62
330-335	15,82	2 399,42
340-345	16,30	2 472,22
350-355	16,32	2 475,25
400-405	18,64	2 827,13
450-455	20,98	3 182,04
500-505	23,32	3 536,94
550-555	25,65	3 890,34
600-605	27,97	4 242,21
650-655	30,31	4 597,12
700-705	32,65	4 952,03

Cette, revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d'ancienneté qui fait l'objet de l'article 2 «prime d'ancienneté» du présent avenant,
- pour le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

(Avenant n° 83, 18 mars 2016, étendu) - À compter du 1^{er} janvier 2016, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
125	9,68	1 468,17
135	9,72	1 473,92
145	9,77	1 481,55
155	9,82	1 489,18
165	9,87	1 496,81
175	9,95	1 509,02
185	10,14	1 538,01
195	10,39	1 576,15
205	10,41	1 579,20
215	10,44	1 583,78

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
225	10,68	1 620,40
235	11,16	1 692,11
245	11,62	1 762,30
255	12,07	1 830,96
265	12,53	1 901,15
275	13,03	1 975,91
285	13,49	2 046,10
295	13,98	2 120,86
305	14,49	2 197,15
315	14,99	2 273,44
325	15,43	2 340,58
335	15,91	2 413,82
345	16,40	2 487,05
355	16,42	2 490,11
405	18,75	2 844,09
455	21,11	3 201,13
505	23,46	3 558,17
555	25,80	3 913,68
605	28,14	4 267,66
655	30,49	4 624,70
705	32,85	4 981,74

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d'ancienneté qui fait l'objet de l'article 2 «prime d'ancienneté» du présent avenant,
- pour le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

À compter du 1^{er} janvier 2017

(Avenant n° 85, 23 mars 2017, étendu) les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
125	9,78	1 482,85
135	9,82	1 488,66
145	9,87	1 496,37
155	9,92	1 504,07
165	9,97	1 511,78
175	10,05	1 524,11
185	10,24	1 553,39
195	10,50	1 591,91

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
205	10,52	1 595,00
215	10,55	1 599,62
225	10,79	1 636,60
235	11,27	1 709,03
245	11,74	1 779,92
255	12,19	1 849,27
265	12,66	1 920,16
275	13,16	1 995,67
285	13,63	2 066,56
295	14,12	2 142,07
305	14,63	2 219,12
315	15,14	2 296,18
325	15,59	2 363,98
335	16,07	2 437,95
345	16,56	2 511,92
355	16,58	2 515,01
405	18,94	2 872,53
455	21,32	3 233,14
505	23,69	3 593,75
555	26,06	3 952,81
605	28,42	4 310,34
655	30,80	4 670,95
705	33,17	5 031,56

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d'ancienneté qui fait l'objet de l'article 2 «prime d'ancienneté» du présent avenant,
- pour le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

(Avenant n° 87, 17 avr. 2018, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
125	9,90	1 501,87
135	9,94	1 508,02
145	9,99	1 515,70
155	10,04	1 523,37
165	10,09	1 531,05
175	10,18	1 543,34
185	10,37	1 572,51
195	10,63	1 612,44

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
205	10,65	1 615,51
215	10,68	1 620,12
225	10,92	1 656,98
235	11,41	1 730,69
245	11,89	1 802,86
255	12,34	1 871,97
265	12,82	1 944,14
275	13,32	2 020,93
285	13,80	2 093,10
295	14,30	2 168,35
305	14,81	2 246,67
315	15,33	2 324,99
325	15,78	2 394,09
335	16,27	2 467,80
345	16,77	2 543,05
355	16,79	2 546,12
405	19,18	2 908,54
455	21,59	3 274,02
505	23,99	3 637,98
555	26,39	4 001,93
605	28,78	4 364,34
655	31,19	4 729,83
705	33,58	5 093,78

Il est rappelé que :

- le calcul de la prime d'ancienneté est fixé par l'article 2 «prime d'ancienneté» de l'avenant 85 du 23 mars 2017,
- le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

(Avenant n° 88, 28 mai 2019, non étendu) À compter du 1^{er} janvier 2019, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
125	10,08	1 528,83
135	10,12	1 535,16
145	10,17	1 542,98
155	10,22	1 550,79
165	10,28	1 558,61
175	10,43	1 581,92
185	10,63	1 611,83
195	10,84	1 644,49

<i>coefficient</i>	<i>Salaire horaire minimum</i>	<i>Salaire mensuel minimum pour 151,67 h</i>
205	10,97	1 664,18
215	11,00	1 668,72
225	11,08	1 680,17
235	11,57	1 754,92
245	12,05	1 828,10
255	12,80	1 941,38
265	13,30	2 017,21
275	13,51	2 049,21
285	14,20	2 153,71
295	14,50	2 198,71
305	15,02	2 278,12
315	15,54	2 357,54
325	16,01	2 427,61
335	16,50	2 502,35
345	16,97	2 573,84
355	16,99	2 576,72
405	19,37	2 937,62
455	21,80	3 306,76
505	24,23	3 674,36
555	26,65	4 041,95
605	29,06	4 407,99
655	31,50	4 777,13
705	33,92	5 144,72

Il est rappelé que :

- le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

(Avenant n° 90, 8 avr. 2021) À compter du 1^{er} avril 2021, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
125	10,27	1557,65
135	10,31	1563,72
145	10,35	1569,78
155	10,39	1575,85
175	10,60	1607,70
195	11,03	1672,92
205	11,16	1692,64
225	11,27	1709,32

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
235	11,77	1785,16
245	12,26	1859,47
265	13,52	2050,58
275	13,75	2085,46
285	14,44	2190,11
295	14,75	2237,13
305	15,28	2317,52
315	15,81	2397,90
335	16,79	2546,54
345	17,26	2617,82
355	17,28	2620,86
405	19,70	2987,90
505	24,64	3737,15
555	27,11	4111,77
605	29,56	4483,37
655	32,03	4857,99
705	34,50	5232,62

Il est rappelé que :

— le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.»

Conformément à l'article 3.1 de l'avenant n° 3 à l'accord sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques, du 9 mars 2021, qui a supprimé les coefficients 165 - 185- 215 - 255 - 285 - 325 - 455, il est rappelé que les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient immédiatement supérieur.

Eu égard à ce changement automatique de coefficient, les employeurs de la branche devront veiller au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur en application de la grille de salaires telle que figurant dans le présent article.

(Avenant n° 93, 15 déc. 2021, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2022, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	salaire mensuel minimum 151,67 h
125	10,58	1604,38
135	10,62	1610,63
145	10,66	1616,88
155	10,70	1623,13
175	10,92	1655,93
195	11,36	1723,11
205	11,49	1743,42
225	11,61	1760,60
235	12,12	1838,71

Coefficient	Salaire horaire minimum	salaire mensuel minimum 151,67 h
245	12,63	1915,26
265	13,93	2112,10
275	14,16	2148,03
295	15,19	2304,25
305	15,74	2387,04
315	16,28	2469,84
335	17,29	2622,94
345	17,78	2696,36
355	17,80	2699,48
405	20,29	3077,54
505	25,38	3849,26
555	27,92	4235,13
605	30,45	4617,87
655	32,99	5003,73
705	35,54	5389,59

Il est rappelé que :

— le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

(Avenant n° 94, 15 févr. 2022, étendu) À compter du 1^{er} mars 2022, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	salaire horaire minimum	salaire mensuel 151,67 h
125	10,62	1610,74
135	10,66	1616,80
145	10,70	1622,87
155	10,74	1628,94
175	10,92	1655,93
195	11,36	1723,11
205	11,49	1743,42
225	11,61	1760,60
235	12,12	1838,71
245	12,63	1915,26
265	13,93	2112,10
275	14,16	2148,03
295	15,19	2304,25
305	15,74	2387,04
315	16,28	2469,84
335	17,29	2622,94

Coefficient	salaire horaire minimum	salaire mensuel 151,67 h
345	17,78	2696,36
355	17,80	2699,48
405	20,29	3077,54
505	25,38	3849,26
555	27,92	4235,13
605	30,45	4617,87
655	32,99	5003,73
705	35,54	5389,59

Il est rappelé que :

— le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

(Avenant n° 95, 12 juill. 2022, étendu) À compter du 1^{er} juillet 2022, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 h
125	11,20	1699,33
135	11,25	1705,73
145	11,29	1712,13
155	11,33	1718,53
175	11,41	1730,45
195	11,87	1800,65
205	12,01	1821,87
225	12,13	1839,83
235	12,67	1921,45
245	13,20	2001,45
265	14,55	2207,14
275	14,30	2244,69
295	15,83	2407,94
305	16,29	2470,59
315	16,85	2556,28
335	17,55	2662,28
345	18,04	2736,80
355	18,07	2739,98
405	20,60	3123,70
505	25,76	3907,00
555	28,34	4298,65
605	30,90	4687,13

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 h
655	33,49	5078,79
705	36,07	5470,44

(Avenant n° 97, 4 avr. 2023, étendu) À compter du 1^{er} avril 2023, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 h
125	11,48	1741,81
135	11,54	1749,90
145	11,59	1758,35
155	11,61	1761,49
175	11,70	1775,27
195	12,19	1849,08
205	12,46	1890,19
225	12,72	1929,80
235	13,01	1973,14
245	13,53	2051,48
265	14,93	2264,53
275	15,20	2305,29
295	16,27	2468,14
305	16,70	2532,35
315	17,28	2620,19
335	17,99	2728,84
345	18,50	2805,22
355	18,52	2808,47
405	21,11	3201,79
505	26,40	4004,68
555	29,05	4406,12
605	31,68	4804,31
655	34,32	5205,76
705	36,97	5607,20

(Avenant n° 98, 23 juin 2023, étendu) À compter du 1^{er} septembre 2023, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 h
125	11,60	1759,37
135	11,65	1766,96
145	11,71	1776,06

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 h
155	11,73	1779,09
175	11,62	1792,74
195	12,31	1867,06
205	12,59	1909,53
225	12,85	1948,96
235	13,14	1992,94
245	13,66	2071,81
265	15,08	2287,18
275	15,35	2328,13
295	16,44	2493,45
305	16,86	2557,16
315	17,45	2646,64
335	18,17	2755,84
345	18,68	2833,20
355	18,70	2836,23
405	21,32	3233,60
505	26,67	4045,04
555	29,34	4450,00
605	31,99	4851,92
655	34,67	5258,40
705	37,34	5663,36

(Avenant n° 99, 22 mars 2024, étendu) À compter du 1^{er} mars 2024, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum 151,67 h
125	11,89	1 803,36
135	11,94	1 810,94
145	12,00	1 820,46
155	12,02	1 823,07
175	12,12	1 838,24
195	12,62	1 914,08
205	12,90	1 957,26
225	13,17	1 997,49
235	13,47	2 042,99
245	14,00	2 123,61
265	15,46	2 344,82
275	15,73	2 385,77
295	16,85	2 555,64

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum 151,67 h
305	17,28	2 620,86
315	17,89	2 713,38
335	18,62	2 824,10
345	19,15	2 904,48
355	19,17	2 907,51
405	21,85	3 314,44
505	27,34	4 146,66
555	30,07	4 560,72
605	32,79	4 973,26
655	35,54	5 390,35
705	38,27	5 804,41

(Avenant n° 102, 24 mars 2025, étendu)

À compter du 1^{er} mars 2025, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Coefficient		Salaire mensuel 151,67 h
125	12,09	1833,69
135	12,15	1842,79
145	12,22	1853,41
155	12,32	1868,57
175	12,42	1883,74
195	12,85	1948,96
205	13,22	2005,08
225	13,60	2062,71
235	13,71	2079,40
245	14,23	2158,26
265	15,67	2376,67
275	16,01	2428,24
295	17,13	2598,11
305	17,58	2666,36
315	18,21	2761,91
335	18,93	2871,11
345	19,34	2933,30
355	19,44	2948,46
405	22,07	3347,36
505	27,61	4187,61
555	30,37	4606,22
605	33,12	5023,31

Coefficient		Salaire mensuel 151,67 h
655	35,90	5444,95
705	38,65	5862,05

Il est rappelé que :

— le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.»

Conformément à l'article 3.1 de l'avenant n° 3 à l'accord sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques, du 9 mars 2021, qui a supprimé les coefficients 165 - 185 - 215 - 255 - 285 - 325 - 455, il est rappelé que les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient immédiatement supérieur.

Eu égard à ce changement automatique de coefficient, les employeurs de la branche veillent au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur en application de la grille de salaires telle que figurant dans le présent article.

Article 2 bis **Garantie de ressources mensuelles**

(Modifié par avenant n° 53 du 13 novembre 1992 non étendu)

La rémunération minimale mensuelle garantie, pour un horaire de travail hebdomadaire au moins égal à trente-neuf heures, primes et indemnités non comprises, correspond à celle du coefficient 120.

Article 3 **Salaires réels**

NDLR : Le dernier accord relatif aux salaires réels datant du 17 janvier 1984 (avenant n° 45 non étendu) n'est pas reproduit ci-après.

Article 4 **Révision des salaires**

(Modifié en dernier lieu par avenant du 9 février 1972, non étendu)

À partir du 1^{er} octobre 1968, chaque fois que la variation de l'indice moyen défini au paragraphe ci-dessous aura atteint au moins 3 p. 100 et qu'il se sera écoulé une période d'au moins six mois depuis la date d'effet de la précédente révision, les parties intéressées devront se réunir pour décider de l'augmentation à appliquer compte tenu de l'ensemble des éléments d'appréciation. En tout état de cause, même si ces conditions ne sont pas remplies, les parties devront se réunir au moins une fois par an à partir du 1^{er} octobre 1968 afin d'examiner la question.

À compter du 1^{er} janvier 1972 et pour les variations intervenant postérieurement à cette date, la variation de l'indice moyen correspondra à la moyenne arithmétique des trois facteurs ci-après :

- a) Pour 1/3, de la moyenne de variation des budgets types établis respectivement par la CGT, la CFDT et la CGT-FO ;*
- b) Pour 1/3, de la moyenne de variation des deux indices de l'INSEE (295 postes), Paris et national ;*
- c) Pour 1/3, de la variation de l'indice de la CNAPF.*

Les indices de référence pris en considération seront ceux du dernier mois, ou, lorsqu'ils sont trimestriels, du dernier trimestre précédant la date d'effet de la dernière révision de salaires. Toutefois, pour les mois compris entre deux variations d'un indice ou d'un budget trimestriel, ne seront prises en considération que les variations des indices ou budgets mensuels.

Si l'un des indices ou budgets mentionnés ci-dessus n'était plus publié ou était sensiblement modifié dans sa structure, les organisations signataires du présent accord se réuniraient pour déterminer la nouvelle composition de l'indice moyen de référence.

Article 5 **Prime annuelle**

(Voir l'accord national de Mensualisation du 22 juin 1979 des Industries Agro-alimentaires et l'accord du 25 mars 1999 sur la réduction du temps de travail)(Voir également Avenant n° 84 du 15 septembre 2016)

Une prime annuelle payable en une ou deux fois est accordée à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté continue.

Le montant de cette prime est de 100 p. 100 du salaire mensuel de l'intéressé, correspondant à l'horaire normale-

ment pratiqué dans l'entreprise. Les primes ayant le caractère de salaire (prime de froid, prime d'ancienneté) doivent être comprises dans le calcul concernant cette prime annuelle.

Article 6 **Prime de portage de viande**

(Ajouté par avenant n° 30 du 9 juillet 1976, non étendu et modifié par avenant n° 37 du 19 décembre 1979, non étendu)
Il est attribué une prime de portage de viande au personnel assurant la manutention effective des viandes en quartiers. Cette prime est de 2 F par heure pour les viandes congelées et de 2,70 F par heure pour les viandes fraîches. Toutefois, lorsque dans un établissement déterminé il a été attribué une prime de même nature, celle-ci ne se cumule pas avec celle du paragraphe précédent.

Prime de froid

(Art. abrogé par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu)

Mod. par - Avenant n° 66, 10 mai 2004, non étendu

Mod. par - Avenant n° 69, 21 juin 2006, non étendu

Mod. par - Avenant n° 71, 6 sept. 2007, non étendu

Mod. par - Avenant n° 73, 18 sept. 2008, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2008

Mod. par — Avenant n° 75, 30 sept. 2009, étendu par arr. 24 mars 2010, JO 1^{er} avr.

Mod. par — Avenant n° 78, 8 avr. 2011, étendu par arr. 16 août 2011, JO 23 août, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO.

Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5°C et + 2°C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5°C.

Cette majoration est portée à 0,199 euro.

(Avenant n° 71, 6 sept. 2007, non étendu) À compter du 1^{er} juillet 2007, cette majoration est portée à 0,209 euro.

(Avenant n° 73, 18 sept. 2008, non étendu) À compter du 1^{er} juillet 2008, cette majoration est portée à 0,218 euro.

(Avenant n° 75, 30 sept. 2009, étendu) À compter du 1^{er} juillet 2009, cette majoration est portée à 0,221 euro.

(Avenant n° 78, 8 avr. 2011, étendu) À compter du 1^{er} avril 2011, cette majoration est portée à 0,224 euro.

Annexe II **Ouvriers et employés**

Article 1 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 74, 23 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter de sa signature.

La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder un mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

— Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

— Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-

huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance

Article 2

Rappel en dehors de l'horaire normal

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité de dérangement forfaitairement fixée au 1/174 de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de quarante heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieur à deux heures.

Les frais de déplacement seront à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions devront être prises dans les établissements pour assurer une indemnisation spéciale aux salariés effectuant une garde à domicile.

Article 3 d'origine

Frais de déplacement

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le salarié des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié de regagner chaque jour son domicile et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à trois fois le salaire horaire minimum d'un salarié au coefficient 100, selon le tableau de l'annexe I.

2. Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de quatorze fois le salaire horaire minimum d'un salarié au coefficient 100, selon le tableau de l'annexe I.

3. Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif le plus bas en vigueur et sur justification.

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont remboursés selon des modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés d'une même entreprise.

Article 3 nouveau

Frais de déplacement

(Résultant de l'avenant n° 65 du 31 mai 2003, non étendu⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant n° 65 du 31 mai 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

)

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le salarié des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié de regagner chaque jour son domicile et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à 15,495 euros.

2. Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement sur la base de 72,310 euros.

3. Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif le plus bas en vigueur et sur justification.

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont remboursés selon les modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés d'une même entreprise.

Article 4 **Prime d'ancienneté**

(Voir également Avenant n° 3 du 9 mars 2021)

Avenant n° 73, 18 sept. 2008, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2008⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 78, 8 avr. 2011, étendu par arr. 16 août 2011, JO 23 août, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 79, 13 avr. 2012 étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 7 nov., applicable à compter du 1^{er} avr. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 82, 21 avril 2015, étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés : CFE CGC AGRO ;

Fédération générale des transports (CFTC) ;

Fédération générale agro-alimentaire (CFDT).

Mod. par Avenant n° 83, 18 mars 2016, étendu par arr. 4 juill. 2016, JO 12 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

Fédération générale des transports (CFTC) ;

Fédération générale Agro-Alimentaire (CFDT) ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 85, 23 mars 2017, étendu par arr. 12 oct. 2017, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} janvier 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGAA CFDT ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Avenant n° 88, 28 mai 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

FGA FO ;

FGT CFTC.

Mod. par Avenant n° 90, 8 avr. 2021, étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGT CFTC ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 79, 13 avr. 2012, étendu) Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120	0,191	0,380	0,571	0,763	0,952
125	0,191	0,381	0,572	0,764	0,954
130	0,192	0,383	0,576	0,768	0,960
135	0,193	0,385	0,579	0,771	0,964
140	0,194	0,389	0,581	0,775	0,969
145	0,195	0,390	0,584	0,779	0,975
150	0,196	0,393	0,588	0,783	0,980
155	0,197	0,395	0,592	0,789	0,986
165	0,201	0,400	0,601	0,801	1,002
170	0,202	0,403	0,605	0,806	1,008
175	0,205	0,408	0,613	0,818	1,021
180	0,207	0,415	0,621	0,828	1,036
185	0,210	0,420	0,630	0,841	1,050
190	0,213	0,425	0,639	0,851	1,064
195	0,215	0,431	0,646	0,861	1,076
200	0,217	0,435	0,654	0,871	1,089
205	0,220	0,442	0,662	0,883	1,102
210	0,223	0,447	0,670	0,894	1,117
215	0,229	0,456	0,685	0,913	1,142
220	0,234	0,465	0,699	0,933	1,167
230	0,247	0,495	0,743	0,990	1,237
235	0,252	0,505	0,759	1,012	1,264
240	0,258	0,517	0,775	1,033	1,291
245	0,263	0,528	0,791	1,055	1,318
250	0,269	0,538	0,807	1,076	1,345
255	0,274	0,549	0,823	1,098	1,372
260	0,279	0,560	0,839	1,119	1,398
265	0,286	0,570	0,856	1,141	1,427
270	0,291	0,581	0,872	1,163	1,454
275	0,296	0,592	0,888	1,183	1,480

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
280	0,301	0,603	0,904	1,206	1,507
285	0,308	0,613	0,921	1,227	1,535
290	0,313	0,624	0,936	1,249	1,561
295	0,318	0,636	0,952	1,270	1,588
300	0,323	0,646	0,969	1,291	1,615
305	0,328	0,657	0,985	1,313	1,641
310	0,334	0,667	1,002	1,335	1,669
315	0,339	0,678	1,017	1,356	1,696
320	0,344	0,689	1,033	1,378	1,722
325	0,350	0,699	1,049	1,398	1,749
330	0,355	0,710	1,065	1,421	1,777
335	0,361	0,721	1,083	1,442	1,803
340	0,366	0,731	1,098	1,464	1,830
345	0,371	0,743	1,114	1,485	1,857

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710».

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

Au 1^{er} janvier 2015(Avenant n° 82, 21 avr. 2015, étendu)

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120-125	0,192	0,384	0,577	0,770	0,962
130-135	0,194	0,389	0,584	0,777	0,971
140-145	0,196	0,393	0,589	0,785	0,983
150-155	0,198	0,398	0,596	0,796	0,994
160-165	0,203	0,403	0,606	0,807	1,010
170-175	0,207	0,411	0,618	0,825	1,029
180-185	0,212	0,424	0,636	0,847	1,058
190-195	0,217	0,434	0,651	0,868	1,085
200-205	0,222	0,445	0,668	0,890	1,111

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
210-215	0,230	0,460	0,690	0,921	1,151
220-225	0,240	0,478	0,718	0,958	1,198
230-235	0,254	0,509	0,765	1,020	1,274
240-245	0,266	0,532	0,798	1,063	1,329
250-255	0,276	0,554	0,830	1,107	1,383
260-265	0,288	0,575	0,863	1,150	1,438
270-275	0,299	0,596	0,895	1,192	1,492
280-285	0,310	0,618	0,928	1,237	1,547
290-295	0,320	0,641	0,960	1,280	1,601
300-305	0,331	0,662	0,993	1,324	1,654
310-315	0,342	0,683	1,025	1,367	1,709
320-325	0,352	0,705	1,057	1,409	1,763
330-335	0,364	0,726	1,091	1,454	1,818
340-345	0,374	0,749	1,123	1,497	1,871

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

Au 1^{er} janvier 2016 (Avenant n° 83, 18 mars 2016, étendu)

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
125	0,194	0,388	0,583	0,778	0,972
135	0,196	0,393	0,590	0,785	0,981
145	0,198	0,397	0,595	0,793	0,993
155	0,200	0,402	0,602	0,804	1,004
165	0,205	0,407	0,612	0,815	1,020
175	0,209	0,415	0,624	0,833	1,039
185	0,214	0,428	0,642	0,855	1,069
195	0,219	0,438	0,658	0,877	1,096
205	0,224	0,449	0,675	0,899	1,122

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
215	0,232	0,465	0,697	0,930	1,163
225	0,242	0,483	0,725	0,968	1,210
235	0,257	0,514	0,773	1,030	1,287
245	0,269	0,537	0,806	1,074	1,342
255	0,279	0,560	0,838	1,118	1,397
265	0,291	0,581	0,872	1,162	1,452
275	0,302	0,602	0,904	1,204	1,507
285	0,313	0,624	0,937	1,249	1,562
295	0,323	0,647	0,970	1,293	1,617
305	0,334	0,669	1,003	1,337	1,671
315	0,345	0,690	1,035	1,381	1,726
325	0,356	0,712	1,068	1,423	1,781
335	0,368	0,733	1,102	1,469	1,836
345	0,378	0,756	1,134	1,512	1,890

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710».

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

À compter du 1^{er} janvier 2017

(Avenant n° 85, 23 mars 2017, étendu) Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014
165	0,207	0,411	0,618	0,823	1,030
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049
185	0,216	0,432	0,648	0,864	1,080
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133
215	0,234	0,470	0,704	0,939	1,175
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355
255	0,282	0,566	0,846	1,129	1,411
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522
285	0,316	0,630	0,946	1,261	1,578
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743
325	0,360	0,719	1,079	1,437	1,799
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710».

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

(Avenant n° 88, 28 mai 2019, non étendu) **À compter du 1^{er} janvier 2019**

«Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant

Coefficients	VA					
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982	
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991	
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003	
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014	
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049	
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107	
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133	
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222	
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300	
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355	
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467	
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522	
285	0,316	0,630	0,946	1,261	1,578	
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633	
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688	
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743	
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854	
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909	
						+ 20 € *
* À compter de 20 ans d'ancienneté, un montant de 20 euros bruts/mois (151,67 h à proratiser le cas échéant), s'ajoute à la prime d'ancienneté calculée à l'aide du tableau ci-dessus.						

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

Article 5 Contrat à la journée

(Modifié par avenant n° 12 du 29 mai 1967, non étendu)

Dans le cas d'un contrat de travail «à la journée», le décompte du salaire dû doit avoir lieu en fin de journée. Si, au cours d'une même semaine, un travailleur est engagé plusieurs jours de suite «à la journée» et que son temps de travail dépasse quarante heures, il a droit aux majorations pour heures supplémentaires, et les sommes dues à ce titre lui sont versées le dernier jour de la semaine.

Le salaire du travailleur à la journée est majoré de 1/12 pour tenir compte du prorata de droit à congé payé perçu par sa journée de travail.

Le travailleur qui, par renouvellements consécutifs de son contrat «à la journée», se trouvera dans la même entreprise plus de douze jours ouvrables, verra son engagement se transformer en contrat à durée indéterminée, sans qu'il y ait application de l'article 2 ci-dessus en ce qui concerne la période d'essai. Toutes les règles relatives au contrat à durée indéterminée seront applicables, avec prise d'effet, notamment en matière de congés payés, à la date où ce contrat aura été transformé.

Article 6

Travail continu

Lorsque, dans une entreprise, le travail est organisé par roulement de deux ou trois équipes de huit heures, il est accordé au personnel une demi-heure payée pour le casse-croûte, de telle sorte qu'il y ait paiement de huit heures pour sept heures et demie de travail effectif.

Lorsque, dans une entreprise où le travail n'est pas organisé par roulement de deux ou trois équipes, il existe du personnel travaillant de façon ininterrompue pendant une durée de huit heures au moins, ce personnel a droit au paiement d'une demi-heure pour le casse-croûte, de telle sorte qu'il y ait de huit heures pour sept heures et demie de travail effectif, ou de huit heures et demie pour huit heures de travail effectif, etc.

Il y a travail ininterrompu, au sens de l'alinéa précédent, lorsque l'activité d'ensemble de l'usine ou de l'atelier se poursuit sans arrêt pendant la durée considérée et que le personnel intéressé n'a pas la faculté de quitter les lieux de travail pendant le casse-croûte.

Article 7

Arrêt du travail pendant l'horaire normal

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail, au cours d'une journée commencée, ne donneront lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste.

De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui se sera présenté à l'heure normale, et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

Article 8

Remplacements

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion.

Au cours des deux premières semaines de remplacement, l'ouvrier continue à percevoir sa rémunération antérieure, excepté dans les cas visés ci-dessous. Dès la troisième semaine, et jusqu'à la fin du remplacement, il reçoit une indemnité compensatrice au moins égale à la moitié de la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire minimum applicable au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté, le cas échéant, des primes afférentes à l'emploi.

Si un ouvrier désigné pour effectuer un remplacement provisoire, au sens des deux premiers alinéas ci-dessus, se trouve titularisé dans son nouveau poste au cours du premier mois, et au plus tard à l'expiration de celui-ci, il percevra un rappel de salaire depuis le début de son remplacement. Ce rappel sera calculé sur la base du salaire de son nouvel emploi.

Lorsqu'un ouvrier effectue un remplacement provisoire, après avoir accompli antérieurement, dans le même poste, un ou plusieurs remplacements d'une durée totale de un mois, il perçoit, dès le premier jour de remplacement, le salaire afférent à son nouvel emploi.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classifications moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

Pour qu'il y ait remplacement, au sens du présent article, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire.

Article 9

Dispositions particulières aux travailleurs étrangers

Pour faciliter aux salariés n'ayant pas la nationalité française l'exercice de leur droit aux congés payés qu'ils désireraient prendre dans leur pays d'origine, il leur est reconnu la faculté de bénéficier d'un certain nombre de jours supplémentaires représentant la durée nécessaire du voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine.

Le temps supplémentaire ne sera pas rémunéré, et les intéressés devront fournir toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif. Au moment du départ du salarié, il lui sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter son retour avec certitude de reprendre sa place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

En accord avec leur employeur, ces salariés pourront, après avis donné à l'inspection du travail, bloquer leurs congés de deux années, sur la deuxième année.

Article 10 (nouveau)

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5^{ème} de mois du salaire de référence par année d'ancienneté et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;

- auquel s'ajoute 2/5^{ème} de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

Ancienneté du salarié	Méthode de calcul	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
1 an	$1/5 \times 1$	0,20
2 ans	$1/5 \times 2$	0,40
3 ans	$1/5 \times 3$	0,60
4 ans	$1/5 \times 4$	0,80
5 ans	$1/5 \times 5$	1
6 ans	$1/5 \times 6$	1,20
7 ans	$1/5 \times 7$	1,40
8 ans	$1/5 \times 8$	1,60
9 ans	$1/5 \times 9$	1,80
10 ans	$1/5 \times 10$	2
11 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$	2,33
12 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$	2,67
13 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$	3
14 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$	3,33
15 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$	3,67
16 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$	4,07
17 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$	4,47
18 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$	4,87
19 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$	5,27
20 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$	5,67
21 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
22 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
23 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
24 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
25 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
26 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Méthode de calcul</i>	<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
<i>27 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	<i>8,47</i>
<i>28 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	<i>8,87</i>
<i>29 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	<i>9,27</i>
<i>30 ans et plus</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	<i>9,67</i>

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement,

- soit le tiers des trois derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 11 (d'origine) **Mise à la retraite - Départ en retraite**

Mod. par Avenant n° 49, 20 janv. 1989, non étendu

Mod. par Accord, 10 mai 2004, étendu par arr. 7 avr. 2005, JO, 16 avr., applicable à compter de son extension. (Voir l'accord national de Mensualisation du 22 juin 1979 des Industries Agro-alimentaires)

La mise à la retraite ou le départ en retraite d'un salarié ouvrier ou employé à partir de soixante ans dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ne constitue pas un licenciement ni une démission.

Toutefois, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance réciproque égal à trois mois pour les ouvriers et employés.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale doit s'accompagner d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La contrepartie emploi pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;*
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;*
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;*
- ou conclusion d'au minimum un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour trois mises à la retraite ;*

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de six mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite, ou dans un délai de douze mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La contrepartie formation professionnelle prendra la forme suivante :

L'entreprise qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) À cette fin, et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'entreprise accordera aux salariés âgés de 50 ans et plus deux heures supplémentaires au titre du droit individuel à la formation.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Cette contrepartie s'appliquera chaque année civile suivant le(s) départ(s) effectif(s)

d'un ou de plusieurs salariés mis à la retraite.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Ces contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans feront l'objet d'une information du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins une fois par année.

En outre, lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de soixante ans, le salarié ouvrier ou employé bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite distincte du préavis et égale aux deux tiers de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 10 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de six mois.

Lorsque le salarié ouvrier ou employé, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de soixante ans pour prendre sa retraite, celui-ci bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis et égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 10 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de quatre mois et demi.

Le salarié qui bénéficiait d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, doit laisser ce logement libre dans un délai de trois mois à compter de la date de son départ en retraite.

Article 11 (nouveau) **Mise à la retraite**

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;*
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.*

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 10 de l'annexe II Ouvriers et Employés, hors majoration pour âge.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 12 (nouveau) **Départ volontaire à la retraite**

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la Convention Collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de un à quinze ans de présence continue : 1/10^{ème} de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;*
- pour la tranche au-dessus de quinze ans de présence continue : 2/10^{ème} de mois par année complète à compter de la seizième année.*

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 4,5 mois de salaire moyen mensuel.

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le

départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des trois derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.

Article 13 **Prime de froid**

Mod. par Avenant n° 102, 24 mars 2025, étendu par arr. 13 juin 2025, JO 19 juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

Une prime dite «de froid» est versée au personnel Ouvriers/Employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/employé travaillant au froid au moins 3 heures 1/2 par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre - 5 °C et + 2 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 37 euros ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à - 5 °C, ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 92 euros.

2. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet.

Annexe III

Agents de maîtrise et techniciens assimilés

Article 1 **Champ d'application**

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail des salariés appartenant à la catégorie agents de maîtrise et techniciens assimilés, coefficients 200 à 349.

Article 2 **Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 74, 23 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter de sa signature.

La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder deux mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 3 **Engagement**

Tout engagement définitif sera confirmé dans les huit jours par une notification écrite, stipulant, en particulier :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
- le salaire d'embauche ;
- éventuellement, la durée du délai-congé, si un accord est intervenu sur une durée différente de celle prévue à l'article 6 ci-après.

Article 4 **Résiliation du contrat de travail**

Nonobstant l'article 55 des dispositions communes, la durée du délai-congé est fixée à deux mois sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente, passé dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 5 d'origine **Frais de déplacement**

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, étendu par arrêté du 5 août 1964, JO 22 août 1964)

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le collaborateur des frais supplémentaires donnera lieu à une indemnisation, soit par accord avec les intéressés, soit, à défaut, forfaitairement, dans les conditions suivantes :

I. - Pour les petits déplacements n'empêchant pas le collaborateur de regagner chaque jour son domicile et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il lui sera alloué une indemnité égale à quatre fois le salaire horaire minimal du salarié au coefficient 100 fixé au tableau de l'annexe I.

II. - Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité égale à seize fois le salaire horaire minimal du salarié au coefficient 100 fixé au tableau de l'annexe I.

III. - Les déplacements par chemin de fer seront effectués en première classe et remboursés sur justification.

Pour les collaborateurs autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le rem-

boursement des frais de transport sera déterminé par accord préalable avec l'employeur.

Article 5 nouveau **Frais de déplacement**

(Résultant de l'avenant n° 65 du 31 mai 2003, non étendu)⁽¹⁾

(1) Signataires de l'avenant n° 65 du 31 mai 2003 :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le collaborateur des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation soit par accord avec les intéressés soit à défaut, forfaitairement, dans les conditions suivantes :

1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le collaborateur de regagner chaque jour son domicile et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à 20,660 euros.

2. Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité égale à 82,640 euros.

3. Les déplacements par chemin de fer seront effectués en première classe et seront remboursés sur justification.

Pour les collaborateurs autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais de transport sera déterminé par accord préalable avec l'employeur.

Article 6 **Suppression d'emploi**

Les collaborateurs licenciés pour suppression d'emploi bénéficieront, pendant une durée de six mois, d'une priorité de réembauchage, dans les conditions prévues à l'article 57 des conditions générales.

Article 7 **Prime d'ancienneté**

(Voir également Avenant n° 3 du 9 mars 2021)

Avenant n° 73, 18 sept. 2008, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juillet 2008⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC ;

CFDT.

Mod. par Avenant n° 78, 8 avr. 2011, étendu par arr. 16 août 2011, JO 23 août, applicable après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 79, 13 avr. 2012 étendu par arr. 30 oct. 2012, JO 7 nov., applicable à compter du 1^{er} avr. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 82, 21 avr. 2015, étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

Fédération générale des transports (CFTC) ;

Fédération générale agro-alimentaire (CFDT).

Mod. par Avenant n° 83, 18 mars 2016, étendu par arr. 4 juill. 2016, JO 12 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

Fédération générale des transports (CFTC) ;

Fédération générale Agro-Alimentaire (CFDT) ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 85, 23 mars 2017, étendu par arr. 12 oct. 2017, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} janvier 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salariés :

FGAA CFDT ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Avenant n° 88, 28 mai 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF ;

FGA FO ;

FGT CFTC.

(Avenant n° 79, 13 avr. 2012, étendu) Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120	0,191	0,380	0,571	0,763	0,952
125	0,191	0,381	0,572	0,764	0,954
130	0,192	0,383	0,576	0,768	0,960
135	0,193	0,385	0,579	0,771	0,964
140	0,194	0,389	0,581	0,775	0,969
145	0,195	0,390	0,584	0,779	0,975
150	0,196	0,393	0,588	0,783	0,980
155	0,197	0,395	0,592	0,789	0,986
165	0,201	0,400	0,601	0,801	1,002
170	0,202	0,403	0,605	0,806	1,008
175	0,205	0,408	0,613	0,818	1,021
180	0,207	0,415	0,621	0,828	1,036
185	0,210	0,420	0,630	0,841	1,050
190	0,213	0,425	0,639	0,851	1,064

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
195	0,215	0,431	0,646	0,861	1,076
200	0,217	0,435	0,654	0,871	1,089
205	0,220	0,442	0,662	0,883	1,102
210	0,223	0,447	0,670	0,894	1,117
215	0,229	0,456	0,685	0,913	1,142
220	0,234	0,465	0,699	0,933	1,167
230	0,247	0,495	0,743	0,990	1,237
235	0,252	0,505	0,759	1,012	1,264
240	0,258	0,517	0,775	1,033	1,291
245	0,263	0,528	0,791	1,055	1,318
250	0,269	0,538	0,807	1,076	1,345
255	0,274	0,549	0,823	1,098	1,372
260	0,279	0,560	0,839	1,119	1,398
265	0,286	0,570	0,856	1,141	1,427
270	0,291	0,581	0,872	1,163	1,454
275	0,296	0,592	0,888	1,183	1,480
280	0,301	0,603	0,904	1,206	1,507
285	0,308	0,613	0,921	1,227	1,535
290	0,313	0,624	0,936	1,249	1,561
295	0,318	0,636	0,952	1,270	1,588
300	0,323	0,646	0,969	1,291	1,615
305	0,328	0,657	0,985	1,313	1,641
310	0,334	0,667	1,002	1,335	1,669
315	0,339	0,678	1,017	1,356	1,696
320	0,344	0,689	1,033	1,378	1,722
325	0,350	0,699	1,049	1,398	1,749
330	0,355	0,710	1,065	1,421	1,777
335	0,361	0,721	1,083	1,442	1,803
340	0,366	0,731	1,098	1,464	1,830
345	0,371	0,743	1,114	1,485	1,857

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millièmè supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millièmè correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

(Avenant n° 82, 21 avr. 2015, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2015, l'article 3 de l'avenant n° 79 du 13 avril 2012 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

«Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixés en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120-125	0,192	0,384	0,577	0,770	0,962
130-135	0,194	0,389	0,584	0,777	0,971
140-145	0,196	0,393	0,589	0,785	0,983
150-155	0,198	0,398	0,596	0,796	0,994
160-165	0,203	0,403	0,606	0,807	1,010
170-175	0,207	0,411	0,618	0,825	1,029
180-185	0,212	0,424	0,636	0,847	1,058
190-195	0,217	0,434	0,651	0,868	1,085
200-205	0,222	0,445	0,668	0,890	1,111
210-215	0,230	0,460	0,690	0,921	1,151
220-225	0,240	0,478	0,718	0,958	1,198
230-235	0,254	0,509	0,765	1,020	1,274
240-245	0,266	0,532	0,798	1,063	1,329
250-255	0,276	0,554	0,830	1,107	1,383
260-265	0,288	0,575	0,863	1,150	1,438
270-275	0,299	0,596	0,895	1,192	1,492
280-285	0,310	0,618	0,928	1,237	1,547
290-295	0,320	0,641	0,960	1,280	1,601
300-305	0,331	0,662	0,993	1,324	1,654
310-315	0,342	0,683	1,025	1,367	1,709
320-325	0,352	0,705	1,057	1,409	1,763
330-335	0,364	0,726	1,091	1,454	1,818
340-345	0,374	0,749	1,123	1,497	1,871

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex :

si $PA = 27,0958455$, elle sera arrondie à 27,096

si $PA = 27,710109$, elle sera arrondie à 27,710».

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

À compter du 1^{er} janvier 2016 (Avenant n° 83, 18 mars 2016, étendu)

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au

cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
125	0,194	0,388	0,583	0,778	0,972
135	0,196	0,393	0,590	0,785	0,981
145	0,198	0,397	0,595	0,793	0,993
155	0,200	0,402	0,602	0,804	1,004
165	0,205	0,407	0,612	0,815	1,020
175	0,209	0,415	0,624	0,833	1,039
185	0,214	0,428	0,642	0,855	1,069
195	0,219	0,438	0,658	0,877	1,096
205	0,224	0,449	0,675	0,899	1,122
215	0,232	0,465	0,697	0,930	1,163
225	0,242	0,483	0,725	0,968	1,210
235	0,257	0,514	0,773	1,030	1,287
245	0,269	0,537	0,806	1,074	1,342
255	0,279	0,560	0,838	1,118	1,397
265	0,291	0,581	0,872	1,162	1,452
275	0,302	0,602	0,904	1,204	1,507
285	0,313	0,624	0,937	1,249	1,562
295	0,323	0,647	0,970	1,293	1,617
305	0,334	0,669	1,003	1,337	1,671
315	0,345	0,690	1,035	1,381	1,726
325	0,356	0,712	1,068	1,423	1,781
335	0,368	0,733	1,102	1,469	1,836
345	0,378	0,756	1,134	1,512	1,890

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710».

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

À compter du 1^{er} janvier 2017

(Avenant n° 85, 23 mars 2017, étendu) Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014
165	0,207	0,411	0,618	0,823	1,030
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049
185	0,216	0,432	0,648	0,864	1,080
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133
215	0,234	0,470	0,704	0,939	1,175
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355
255	0,282	0,566	0,846	1,129	1,411
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522
285	0,316	0,630	0,946	1,261	1,578
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743
325	0,360	0,719	1,079	1,437	1,799
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710».

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

(Avenant n° 88, 28 mai 2019, non étendu) **Applicable à compter du 1^{er} janvier 2019**

«Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant

Coefficients	VA					Après 20 ans d'ancienneté
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982	+ 20 €*
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991	
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003	
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014	
165	0,207	0,411	0,618	0,823	1,030	
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049	
185	0,216	0,432	0,648	0,864	1,080	
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107	
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133	
215	0,234	0,470	0,704	0,939	1,175	
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222	
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300	
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355	
255	0,282	0,566	0,846	1,129	1,411	
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467	
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522	
285	0,316	0,630	0,946	1,261	1,578	
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633	
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688	
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743	
325	0,360	0,719	1,079	1,437	1,799	
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854	
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909	

*À compter de 20 ans d'ancienneté, un montant de 20 euros bruts/mots (151,67 h à proratiser le cas échéant), s'ajoute à la prime d'ancienneté calculée à l'aide du tableau ci-dessus.

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Article 8 (d'origine)
Indemnité de licenciement (étendu)

année.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder neuf mois d'appointements.

L'indemnité est calculée sur la moyenne du salaire brut fiscal des vingt-quatre derniers mois avant le licenciement.

Cette indemnité n'est pas due en cas de départ en retraite d'un agent de maîtrise.

Article 8 (nouveau) **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5^{ème} de mois du salaire de référence par année d'ancienneté et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;*
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;*
- auquel s'ajoute 2/5^{ème} de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.*

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Méthode de calcul</i>	<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
<i>1 an</i>	<i>$1/5 \times 1$</i>	<i>0,20</i>
<i>2 ans</i>	<i>$1/5 \times 2$</i>	<i>0,40</i>
<i>3 ans</i>	<i>$1/5 \times 3$</i>	<i>0,60</i>
<i>4 ans</i>	<i>$1/5 \times 4$</i>	<i>0,80</i>
<i>5 ans</i>	<i>$1/5 \times 5$</i>	<i>1</i>
<i>6 ans</i>	<i>$1/5 \times 6$</i>	<i>1,20</i>
<i>7 ans</i>	<i>$1/5 \times 7$</i>	<i>1,40</i>
<i>8 ans</i>	<i>$1/5 \times 8$</i>	<i>1,60</i>
<i>9 ans</i>	<i>$1/5 \times 9$</i>	<i>1,80</i>
<i>10 ans</i>	<i>$1/5 \times 10$</i>	<i>2</i>
<i>11 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$</i>	<i>2,33</i>
<i>12 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$</i>	<i>2,67</i>
<i>13 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$</i>	<i>3</i>
<i>14 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$</i>	<i>3,33</i>
<i>15 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$</i>	<i>3,67</i>
<i>16 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$</i>	<i>4,07</i>
<i>17 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$</i>	<i>4,47</i>
<i>18 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$</i>	<i>4,87</i>
<i>19 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$</i>	<i>5,27</i>
<i>20 ans</i>	<i>$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$</i>	<i>5,67</i>

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Méthode de calcul</i>	<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
21 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
22 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
23 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
24 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
25 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
26 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07
27 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	8,47
28 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	8,87
29 ans	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	9,27
30 ans et plus	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	9,67

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement,

- soit le tiers des trois derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 8 bis (d'origine) Départ en retraite

Mod. par Avenant n° 39, 1^{er} oct. 1980, non étendu

Mod. par Avenant n° 49, 20 janv. 1989, non étendu

Mod. par Accord, 10 mai 2004, étendu par arr. 7 avr. 2005, JO, 16 avr., applicable à compter de son extension. (Voir l'accord national de Mensualisation du 22 juin 1979 des Industries Agro-alimentaires)

La mise à la retraite ou le départ en retraite d'un agent de maîtrise ou technicien assimilé à partir de soixante ans et dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ne constituent pas un licenciement ni une démission.

Toutefois, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance réciproque égal à trois mois.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale doit s'accompagner d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La contrepartie emploi pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;*
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;*
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;*
- ou conclusion d'au minimum un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour trois mises à la retraite ;*

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de

six mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite, ou dans un délai de douze mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La contrepartie formation professionnelle prendra la forme suivante :

L'entreprise qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) À cette fin, et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'entreprise accordera aux salariés âgés de 50 ans et plus deux heures supplémentaires au titre du droit individuel à la formation.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Cette contrepartie s'appliquera chaque année civile suivant le(s) départ(s) effectif(s) d'un ou de plusieurs salariés mis à la retraite.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Ces contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans feront l'objet d'une information du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins une fois par année.

En outre, lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de soixante ans, l'agent de maîtrise ou le technicien assimilé bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite distincte du préavis et égale aux deux tiers de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 8 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge, avec un maximum de 7,3 mois.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien assimilé, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de soixante ans pour prendre sa retraite, celui-ci bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis et égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 8 de la présente annexe, à ancienneté égale mais sans majoration d'âge, avec un maximum de cinq mois et demi.

Le salarié qui bénéficiait d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, doit laisser ce logement libre dans un délai de trois mois à compter de la date de son départ en retraite.

Article 8 bis (nouveau)

Mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable aux mise à la retraite notifiées à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui de son départ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;*
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.*

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 8 de l'annexe III Agents de Maîtrise et Techniciens Assimilés, hors majoration pour âge.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du Travail.

Article 9

Maladie et accident

(Modifié par avenant n° 1 du 2 juillet 1958, étendu par arrêté du 15 novembre 1961, JO 3 décembre 1961)

Après trois ans de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels sont payés sous déduction du montant des indemnités journalières reçues de la sécurité sociale ou d'une caisse de retraite et de prévoyance, dans les conditions suivantes :

- de trois à quinze ans d'ancienneté : deux mois à plein tarif et deux mois à demi-tarif ;
- après quinze ans d'ancienneté : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle prévue ci-dessus.

Article 10 (nouveau)
Départ volontaire à la retraite

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la Convention Collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de un à quinze ans de présence continue : 1/10^{ème} de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche au-dessus de quinze ans de présence continue : 2/10^{ème} de mois par année complète à compter de la seizième année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 5,5 mois de salaire moyen mensuel.

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Compte tenu des responsabilités particulières assumées dans l'entreprise par le salarié relevant du statut Agent de maîtrise ou Techniciens, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;

- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;

- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;

- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;

- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;

- 3,5 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;

- 4 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;

- 4,5 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des trois derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.

Annexe IV

Cadres

Article 1

Champ d'application

La présente annexe fixe les règles particulières applicables aux rapports entre les employeurs, d'une part, et les ingénieurs et cadres des exploitations frigorifiques, d'autre part.

Sont considérés, pour son application :

1° Comme ingénieurs, les collaborateurs qui, sans exercer de fonctions de commandement, ont une formation technique constatée généralement par un diplôme de l'enseignement supérieur ou reconnue équivalente, et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises ;

2° Comme cadres, les agents possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et pouvant exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, collaborateurs administratifs ou commerciaux.

Pour la simplification de l'exposé, l'ensemble de ce personnel sera désigné sous le vocable "cadres".

Ne sont visés ni les voyageurs, représentants et placiers, ni les agents de maîtrise et techniciens assimilés, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite institué par la convention collective du 14 mars 1947 et ses avenants et annexes.

Article 2

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 74, 23 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter de sa signature.

La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement. La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder trois mois. Elle peut être renouvelée une fois avec l'accord des deux parties, sans toutefois qu'elle puisse dépasser un maximum de six mois.

Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 3

Engagement

Conformément à l'article 44 des dispositions communes, tout engagement d'un cadre doit comporter une confirmation écrite stipulant :

- la date d'entrée du cadre ;
- la durée de la période d'essai et la rémunération garantie au cours de celle-ci ;
- l'emploi proposé et le lieu où il s'exercera ;
- l'indication de sa position dans la classification et de son coefficient individuel après la période d'essai ;
- le salaire d'embauche après la période d'essai ;
- éventuellement, la durée du délai congé, si un accord est intervenu sur une durée différente de celle prévue à l'article 11 ci-après ;
- éventuellement, toute clause particulière.

Ces conditions ne peuvent être modifiées que d'un commun accord.

Toute modification apportée à un des éléments de la lettre d'engagement fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Lorsqu'un cadre est engagé pour occuper un poste hors du territoire métropolitain, un contrat écrit précisant les conditions de cet engagement, y compris celles énumérées au présent article, doit être établi.

Dans un délai de trois mois à compter de la signature de la convention, tout cadre en fonction recevra une notification écrite lui précisant sa position conformément aux dispositions du présent article.

Article 4 **Changement d'emploi**

Le délai de réflexion visé à l'article 48 des dispositions communes est fixé à un mois.

Lorsque le changement d'emploi amène un cadre à occuper un poste hors du territoire métropolitain, un contrat écrit doit être établi dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

Article 5 **Durée du travail**

(Modifié par avenant n° 39 du 1^{er} octobre 1980, non étendu)

(Voir accord du 25 mars 1999 sur la réduction du temps de travail)

Les dispositions légales sur la durée du travail concernent les cadres, et leur rémunération est établie en fonction de l'horaire de travail appliqué (*affiché*) dans l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Cette rémunération, qui a un caractère forfaitaire, comprend les variations individuelles d'horaire résultant de leurs fonctions.

Lorsque ses fonctions appellent couramment un cadre à des dépassements d'horaire ainsi qu'à des travaux de nuit ou de jours fériés, il doit en être tenu compte dans sa rémunération.

Si de nouvelles et substantielles surcharges de travail entraînent couramment des dépassements d'horaires, il est convenu de rechercher, par toutes les voies de concertation, des contreparties à ce surcroît de travail. Ces contreparties pourront être acquises définitivement si les surcharges de travail sont définitives (surcharges structurelles), ou seulement à titre temporaire pour les surcharges conjoncturelles.

Article 6 **Déplacements ordinaires**

Les frais de voyage ou de séjour provoqués par les déplacements sont à la charge de l'employeur. Les déplacements par chemin de fer seront assurés en 1^{re} classe le jour, en 1^{re} classe ou couchette la nuit.

Article 7 **Déplacements de longue durée**

Les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à deux mois et à une distance supérieure à 300 kilomètres donneront lieu aux dispositions particulières suivantes :

— il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile deux jours nets consécutifs dont un non ouvrable tous les deux mois. Ces voyages ne donnent pas lieu à retenue d'appointements ;

— le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à quinze jours au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué et les frais remboursés sur justifications ;

— si le cadre renonce à un voyage de détente, auquel il avait droit, et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci sera payé sur justification de sa réalité ;

— un voyage sera remboursé au cadre électeur pour prendre part aux élections législatives, s'il est inscrit sur les listes électorales au domicile correspondant à son lieu de travail habituel. Ce voyage comptera comme voyage de détente et sera remboursé, sur justification de sa réalité, dans les mêmes conditions.

Aucune des dispositions ci-dessus ne s'applique aux cadres dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

En cas de maladie ou d'accident, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du cadre, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.

En cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres, auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viendront en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

Article 8 **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de congédiement.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de cinq ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée, et sur justification du rapatriement dans un délai de six mois, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement ainsi que ceux de sa famille jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de cinq ans, les frais de rapatriement et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification, et si le retour a lieu dans les six mois du décès du cadre.

Article 9 **Maladies et accidents**

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels sont payés, sous déduction du montant des indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit au titre de la sécurité sociale, ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres, ou de tout autre régime de prévoyance, dans les conditions suivantes :

- de un à cinq ans d'ancienneté : trois mois à plein tarif et trois mois à demi-tarif ;
- de cinq à dix ans d'ancienneté : quatre mois à plein tarif et quatre mois à demi-tarif ;
- de dix à quinze ans d'ancienneté : cinq mois à plein tarif et cinq mois à demi-tarif ;
- au-delà de quinze ans d'ancienneté : six mois à plein tarif et six mois à demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle prévue ci-dessus.

Article 10 **Congés payés**

(Modifié en dernier lieu par l'accord du 29 janvier 1982, étendu par arrêté du 10 mars 1982, JO 19 mars 1982)

(Art. supprimé à compter du 1^{er} jour du mois qui suit le dépôt de l'Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu)

(Voir accord du 25 mars 1999 sur la réduction du temps de travail)

Des jours de congé supplémentaires pour ancienneté seront attribués dans les conditions suivantes :

- un jour ouvré après cinq ans d'ancienneté ;
- deux jours ouvrés après dix ans d'ancienneté ;
- trois jours ouvrés après quinze ans d'ancienneté.

Dans les cas exceptionnels où un ingénieur ou cadre en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

En cas de fractionnement imposé par les nécessités du service, l'une des périodes devra avoir au moins la durée légale du congé et sera donnée pendant la période des congés de l'entreprise et autant que possible, pour les chefs de famille, pendant les vacances scolaires.

Article 11 **Délai-congé**

La durée du délai-congé prévu à l'article 55 des dispositions communes est fixée à trois mois, sauf le cas de faute grave et sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente passé dans les conditions prévues à l'article 3.

Article 12 (d'origine) Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement, distincte de celle de préavis, est allouée aux cadres licenciés, sauf pour faute grave de leur part, et à condition qu'ils comptent au moins trois années de présence continue dans l'entreprise au moment du licenciement.

Cette indemnité est ainsi calculée :

— pour la tranche de trois à quinze ans de présence continue : 4/10 de mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

— pour la tranche au-dessus de quinze ans de présence continue : 6/10 de mois par année, à compter de la seizième année.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder quinze mois d'appointements.

L'indemnité est calculée sur la moyenne du salaire brut fiscal des vingt-quatre derniers mois avant le licenciement.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre la qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

En tout état de cause, l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite d'un cadre, dans les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous.

Article 12 (nouveau) Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5^{ème} de mois du salaire de référence par année d'ancienneté et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;

- auquel s'ajoute 2/5^{ème} de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Méthode de calcul</i>	<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
<i>1 an</i>	<i>1/5 × 1</i>	<i>0,20</i>
<i>2 ans</i>	<i>1/5 × 2</i>	<i>0,40</i>
<i>3 ans</i>	<i>1/5 × 3</i>	<i>0,60</i>
<i>4 ans</i>	<i>1/5 × 4</i>	<i>0,80</i>
<i>5 ans</i>	<i>1/5 × 5</i>	<i>1</i>
<i>6 ans</i>	<i>1/5 × 6</i>	<i>1,20</i>
<i>7 ans</i>	<i>1/5 × 7</i>	<i>1,40</i>
<i>8 ans</i>	<i>1/5 × 8</i>	<i>1,60</i>
<i>9 ans</i>	<i>1/5 × 9</i>	<i>1,80</i>
<i>10 ans</i>	<i>1/5 × 10</i>	<i>2</i>

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Méthode de calcul</i>	<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
<i>11 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$	2,33
<i>12 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$	2,67
<i>13 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$	3
<i>14 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$	3,33
<i>15 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$	3,67
<i>16 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$	4,07
<i>17 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$	4,47
<i>18 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$	4,87
<i>19 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$	5,27
<i>20 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$	5,67
<i>21 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$	6,07
<i>22 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$	6,47
<i>23 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$	6,87
<i>24 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$	7,27
<i>25 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$	7,67
<i>26 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$	8,07
<i>27 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$	8,47
<i>28 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$	8,87
<i>29 ans</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$	9,27
<i>30 ans et plus</i>	$(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$	9,67

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge à 9,67 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement,

- soit le tiers des trois derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 13 **Régime de retraite et de prévoyance**

(Résultant de l'avenant n° 49 du 20 janvier 1989 non étendu)

Les cadres bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947. Il est recommandé aux entreprises d'améliorer ce régime par la couverture de risques supplémentaires, tels que décès et invalidité.

Article 13 bis (d'origine)
Mise à la retraite - Départ en retraite

Avenant n° 49, 20 janv. 1989, non étendu

Mod. par Avenant n° 58, 10 avr. 1996, étendu par arr. 16 juill. 1996, JO, 25 juill.

Mod. par Accord, 10 mai 2004, étendu par arr. 7 avr. 2005, JO, 16 avr., applicable à compter de son extension.

La mise à la retraite ou le départ en retraite d'un cadre à partir de 60 ans, dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ne constituent pas un licenciement ni une démission. Toutefois, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance réciproque égal à six mois.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale doit s'accompagner d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La contrepartie emploi pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;
- ou conclusion d'au minimum un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour trois mises à la retraite ;

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de six mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite, ou dans un délai de douze mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) La contrepartie formation professionnelle prendra la forme suivante :

L'entreprise qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) À cette fin, et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'entreprise accordera aux salariés âgés de 50 ans et plus deux heures supplémentaires au titre du droit individuel à la formation.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Cette contrepartie s'appliquera chaque année civile suivant le(s) départ(s) effectif(s) d'un ou de plusieurs salariés mis à la retraite.

(Accord, 10 mai 2004, étendu) Ces contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans feront l'objet d'une information du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins une fois par année.

En outre, lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur, à partir de 60 ans, le cadre bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite distincte de celle du préavis et égale aux deux tiers de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 12 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de dix mois.

Lorsqu'un cadre, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail, à partir de soixante ans pour prendre sa retraite, celui-ci bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis et égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 12 de la présente annexe à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de sept mois et demi.

Le salarié qui bénéficiait d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, doit laisser ce logement libre dans un délai de trois mois à compter de la date de son départ en retraite.

Article 13 bis (nouveau)
Mise à la retraite

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui de son dépôt de l'avenant⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous

les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 12 de l'annexe IV Cadres, hors majoration pour âge.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 14 **Conciliation**

Tout litige collectif concernant les cadres sera, préalablement à toute procédure judiciaire, soumis à une sous-commission de conciliation "cadres" fonctionnant selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 77 des dispositions communes. Cette sous-commission ne devra comprendre que des salariés des entreprises appartenant à la catégorie "cadres" ou des délégués syndicaux mandatés par les organisations représentatives des cadres.

Article 15 (nouveau) **Départ volontaire à la retraite**

Mod. par Avenant n° 80, 12 juin 2013, non étendu, applicable à tout départ à la retraite écrit à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CFTF.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la Convention Collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de deux à quinze ans de présence continue : 2/10^{ème} de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de quinze ans de présence continue : 3/10^{ème} de mois par année complète à compter de la seizième année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 7,5 mois de salaire moyen mensuel.

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Dans la mesure où la mobilité professionnelle des Cadres est plus importante que celle des salariés ayant un autre statut dans l'entreprise et que les Cadres acquièrent, en règle générale, une ancienneté moins importante dans l'entreprise que les autres salariés, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié Cadre, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 27 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 29 ans d'ancienneté ;

-
- 3,5 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
 - 4 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;
 - 5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
 - 6 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des trois derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du Code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.»

Annexe V

Classification

Avenant n° 1 du 2 novembre 2010

[Étendu par arr. 23 mars 2011, JO 31 mars, applicable à compter de sa signature avec un délai de mise en œuvre de 18 mois]

(Voir également Avenant n° 3 du 9 mars 2021)

Préambule

Le présent avenant vise à remplacer les grilles de classifications applicables dans les entreprises relevant de la branche des exploitations frigorifiques.

L'accord du 13 novembre 1992 avait pour objet de définir la classification des emplois dans les entreprises relevant des exploitations frigorifiques en application de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 instaurant les classifications dans les industries agricoles et alimentaires.

Le système issu de l'accord du 13 novembre 1992 reposait sur six critères classants communs à tous les emplois. La classification d'un salarié résultait de la somme des points correspondant aux degrés attribués au salarié pour chacun des six critères.

Les parties ont entendu instaurer un dispositif simplifié, cohérent et durable de classification des emplois.

Les parties signataires se sont attachées à analyser les principaux postes de travail dans le secteur des exploitations frigorifiques afin de leur attribuer le libellé et la classification correspondant en fonction des missions effectuées.

Article 1 **Objet**

Le présent avenant a pour objet d'instituer une nouvelle grille de classification, qui se substituera, pour les salariés affectés aux postes de travail ci-après répertoriés, aux classifications professionnelles applicables dans les entreprises relevant de la branche des exploitations frigorifiques telles que résultant de l'accord du 13 novembre 1992 pris en application de l'accord interprofessionnel signé le 19 juin 1991 dans les industries agricoles et alimentaires et de ses annexes.

Article 2 **Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des exploitations frigorifiques.

La classification issue du présent avenant s'appliquera à tous les salariés des entreprises précitées affectés aux postes de travail ci-après énumérés, indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 3 **Mise en œuvre des classifications**

La mise en application du présent avenant devra être effective au plus tard 18 mois après sa date de signature.

Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Il n'est pas établi de tableau de concordance entre les classifications initialement prévues par la convention collective des exploitations frigorifiques et la nouvelle grille de classification issue du présent avenant, dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

Article 4

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, l'employeur informera et consultera avant sa mise en œuvre effective le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur l'instauration de la nouvelle classification.

Article 5

Information et garanties accordées aux salariés

Chaque salarié relevant d'une entreprise de la branche des exploitations frigorifiques et affecté à un poste de travail visé ci-après devra être classé par référence à la grille instaurée par le présent avenant.

Néanmoins, la mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner l'application d'un coefficient inférieur ou une baisse de la rémunération que le salarié a acquis antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Ainsi, dans l'hypothèse où le coefficient issu de la nouvelle classification correspondant au poste de travail occupé par le salarié est inférieur à celui qu'il a acquis, il ne sera fait application du coefficient issu de la nouvelle classification qu'aux salariés nouvellement embauchés ou affectés à ce poste après son entrée en vigueur.

La direction de l'entreprise portera, par écrit, à la connaissance de chaque salarié concerné au moins un mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le coefficient qui lui est attribué.

Chaque salarié pourra faire part à la direction soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel s'ils existent, de ses éventuelles observations sur sa classification.

La nouvelle classification figurera sur le bulletin de paye de chaque salarié concerné, matérialisée par la mention du coefficient et de la catégorie professionnelle (ouvrier, ETAM, cadre) à laquelle il appartient.

Ce nouveau système de classification remplace l'ancienne grille de classification uniquement pour les salariés affectés aux postes visés dans le présent avenant.

En revanche, les parties conviennent que pour les postes non répertoriés dans le présent avenant, la classification des salariés s'effectuera conformément aux dispositions prévues dans l'accord du 13 novembre 1992.

Article 6

Détermination de la nouvelle grille de classification

Les parties signataires ont analysé les principaux postes de travail dans le secteur des exploitations frigorifiques afin de leur attribuer la classification correspondante.

Chaque poste de travail identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description générale et d'une définition des principales missions de leurs titulaires.

Les parties ont pris en compte, dans la détermination du coefficient correspondant au poste de travail notamment les facteurs suivants : le niveau d'autonomie du salarié, la nature des tâches réalisées, le niveau de formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans le poste de travail.

Les parties signataires conviennent que pour les salariés affectés à des postes de travail non répertoriés dans le présent avenant, l'attribution de la classification s'opère selon les dispositions de l'accord du 13 novembre 1992, dans l'attente de nouvelles négociations.

I

Activité d'exploitation

Fiche poste 1 : Agent de conditionnement ou Manutentionnaire

1. Description générale du poste

L'Agent de conditionnement ou le Manutentionnaire réalise les opérations de conditionnement dans le respect de la qualité et de la quantité attendues par le client.

2. Principales missions

- Réaliser les opérations de conditionnement, de manutention, de manipulation, sur chaîne ou non, en respectant les spécifications techniques et qualitatives attendues par le client ;
- Réaliser les opérations de manutention, chargement et déchargement de containers, démoulage ;
- Participer aux opérations de chargement et déchargement des marchandises, au zonage des marchandises

réceptionnées ;

— L'agent de conditionnement ou le manutentionnaire peut également être amené à utiliser du matériel adapté au chargement et au déchargement des camions.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 125 au salarié affecté au poste d'Agent de conditionnement ou de Manutentionnaire.

Fiche poste 2 : Préparateur de commandes

1. Description générale du poste

Le Préparateur de commandes prépare les commandes dans le respect de la qualité et de la quantité attendues par le client.

2. Principales missions

- Préparer les commandes en suivant les procédures de travail définies ;
- Organiser l'agencement des produits préparés sur les supports d'emballage ;
- Réaliser toutes opérations de conditionnement en respectant les spécifications techniques et qualitatives définies ;
- Participer au chargement et au déchargement de la marchandise, au zonage des marchandises réceptionnées ;
- Participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ;
- Réaliser les opérations de manutention, chargement et déchargement de containers ;
- Valider les marchandises expédiées ;
- Participer aux inventaires ;
- Contrôler et signaler les anomalies constatées sur son matériel ;
- Utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de ses tâches dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux).

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 125 au salarié affecté au poste de Préparateur de commandes.

4. Évolution de la classification

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté depuis plus de six mois au poste de Préparateur de commandes.

Fiche poste 3 : Opérateur logistique

1. Description générale du poste

L'Opérateur logistique contrôle physiquement la conformité tant sur le plan quantitatif que qualitatif des marchandises lors de leur réception, de leur préparation et de leur expédition.

2. Principales missions

- Assurer un contrôle quantitatif et qualitatif des marchandises réceptionnées, des préparations de commandes réalisées, des marchandises expédiées en suivant les procédures de travail définies ;
- Constater les écarts, corriger ou faire corriger ces écarts ;
- Assurer l'enregistrement des marchandises contrôlées ;
- Participer au chargement, déchargement des marchandises et à la préparation des commandes ;
- Participer aux inventaires ;
- Participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ;
- Contrôler et signaler les anomalies constatées sur son matériel ;
- Utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de ses tâches dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux)

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste d'Opérateur logistique.

4. Évolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'Opérateur logistique, coefficient 135, se verra attribuer le coefficient 145 après une période maximale de douze mois à ce poste.

Fiche poste 4 : Cariste

1. Description générale du poste

Le Cariste assure le stockage et le réapprovisionnement des marchandises.

2. Principales missions

-
- Réaliser la mise en stock des marchandises réceptionnées et l'approvisionnement des pickings en suivant les procédures de travail définies et l'enregistrement des opérations réalisées ;
 - Réaliser tout mouvement physique de marchandises nécessités par l'activité et l'enregistrement des opérations correspondantes ;
 - Participer aux opérations de préparation de commandes, de chargement et déchargement de marchandises ;
 - Participer aux inventaires ;
 - Participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ;
 - Conduire des chariots de manutention à conducteur porté avec levage dans le respect des règles de circulation et de sécurité ;
 - Contrôler et signaler les anomalies constatées sur ces matériels ;
 - Participer aux opérations de contrôle ;
 - Participer aux opérations de manutention ;
 - Utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de ses tâches dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux).

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 145 au salarié affecté au poste de Cariste lorsqu'il n'est pas titulaire d'un diplôme spécifique pour l'exercice de son activité et/ou qu'il est dépourvu d'expérience professionnelle sur son poste de travail.

4. Évolution de la classification

Il est attribué le coefficient 155 au salarié affecté au poste de Cariste dès lors qu'il a la maîtrise de l'utilisation du système informatique de gestion du stock du fait de sa qualification et/ou de son expérience professionnelle.

Fiche poste 5 : Agent d'exploitation

1. Description générale du poste

L'Agent d'exploitation réalise, suit et valide administrativement et informatiquement les opérations d'exploitation réalisées sur le site.

2. Principales missions

- Répartir, suivre et valider administrativement et informatiquement les opérations de réception, de préparation de commandes, de stockage, de réapprovisionnement et d'expédition ;
- Assurer le suivi administratif et informatique des stocks, des emballages, des litiges ;
- Participer aux inventaires ;
- Participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste d'Agent d'exploitation.

4. Évolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'Agent d'exploitation, coefficient 135, se verra attribuer le coefficient 145 après une période maximale de douze mois à ce poste.

Fiche poste 6 : Employé administratif d'exploitation

1. Description générale du poste

L'Employé administratif d'exploitation assure le lien entre les clients et l'exploitation en réalisant les opérations d'administration associées.

2. Principales missions

- Traiter les commandes clients en entrée et en sortie et les transmettre à l'exploitation ;
- Gérer le service après-vente ;
- Assurer l'interface avec notamment le client et les prestataires ;
- Traiter et suivre les litiges ;
- Utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de sa tâche dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux).

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 155 au salarié affecté au poste d'Employé administratif d'exploitation.

Fiche poste 7 : Responsable administratif d'exploitation ou chef d'équipe

1. Description générale du poste

Le Responsable administratif d'exploitation ou Chef d'équipe de niveau 1 participe à l'activité de son équipe et en assure la coordination en étant le référent pour ses collègues.

Le Responsable administratif d'exploitation ou Chef d'équipe de niveau 2 anime une équipe d'opérateurs et/ou d'administratifs et supervise au quotidien l'ensemble des tâches qui leur sont confiées.

2. Principales missions

- Organiser le travail de son équipe ;
- Suivre l'activité de son équipe ;
- Participer à l'activité de son équipe ;
- Répartir, suivre et valider administrativement et informatiquement les opérations de réception, de préparation de commandes, de stockage, de réapprovisionnement et d'expédition ;
- S'assurer de la qualité du travail des membres de son équipe ;
- S'assurer du respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- Superviser l'intégration des salariés au sein de son équipe et leurs formations ;
- Assurer la communication de l'entreprise vers son équipe et rendre compte à sa hiérarchie de la gestion de son activité ;
- Veiller et participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ;
- Organiser et participer aux inventaires ;
- Utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de sa tâche dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux).

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste de Responsable administratif d'exploitation ou Chef d'équipe de niveau 1.

Il est attribué le coefficient 205 au salarié affecté au poste de Responsable administratif d'exploitation ou Chef d'équipe de niveau 2.

II - Activité de maintenance

Fiche poste 1 : Ouvrier d'entretien

1. Description générale du poste

L'Ouvrier d'entretien réalise les opérations préventives et curatives de maintenance générale (hors production frigorifique) à la demande de son responsable.

Les Ouvriers d'entretien sont classés en 3 niveaux selon leur qualification et/ou leur expérience professionnelle :

Niveau 1 - non diplômé débutant

Niveau 2 - diplômé (niveau CAP/BEP) ou qualifié débutant

Niveau 3 - diplômé (niveau CAP/BEP) ou qualifié confirmé ayant une expérience de 3 années dans le métier ou à son poste de travail dans l'entreprise.

2. Principales missions

- Réaliser l'entretien courant des matériels, du bâtiment et des installations en suivant les procédures de travail définies dans l'entreprise ;
- Assurer des petits travaux de réparation ou d'amélioration.

L'Ouvrier d'entretien de niveau 1 assiste le service maintenance dans les opérations d'entretien courant.

L'Ouvrier d'entretien de niveau 2 réalise de façon autonome des tâches courantes d'entretien préventif et curatif.

L'Ouvrier d'entretien de niveau 3 est en mesure de gérer de façon autonome les travaux de maintenance générale qui lui sont confiés.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 125 au salarié affecté au poste d'Ouvrier d'entretien de niveau 1.

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste d'Ouvrier d'entretien de niveau 2.

Il est attribué le coefficient 145 au salarié affecté au poste d'Ouvrier d'entretien de niveau 3.

4. Évolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'Ouvrier d'entretien de niveau 1 depuis douze mois accédera au niveau 2.

Fiche poste 2 : Technicien de maintenance

1. Description générale du poste

Le Technicien de maintenance effectue la surveillance, l'entretien et le dépannage courant notamment des organes mécaniques et électriques des installations de production frigorifique, d'équipements et du bâtiment dans son domaine de compétence.

Les Techniciens de maintenance sont classés en 3 niveaux selon leur qualification et/ou leur expérience professionnelle et le degré de complexité de l'installation.

En tout état de cause, le Technicien de maintenance devra posséder un diplôme technique (notamment d'électromécanicien...) d'un niveau au moins équivalent au baccalauréat ou une expérience réussie d'ouvrier d'entretien.

Le technicien de maintenance de niveau 1 participe à l'activité de son équipe et en assure la coordination en étant le référent pour ses collègues.

Le technicien de maintenance de niveau 2 anime une équipe et supervise au quotidien l'ensemble des tâches qui leur sont confiées.

La classification au poste de Technicien de maintenance de niveau 3 est liée à l'importance et à la complexité de l'installation ainsi qu'à la capacité du technicien à agir sur l'ensemble de l'installation.

2. Principales missions

- Assurer le contrôle des installations ;
- Réaliser le réglage et la maintenance des installations et matériels du site ;
- Participer aux opérations de maintenance préventives et curatives ;
- Suivre les interventions réalisées par des prestataires extérieurs ;
- Élaborer et suivre la mise à jour des consignes d'entretien.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste de Technicien de maintenance de niveau 1.

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste de Technicien de maintenance de niveau 2.

Il est attribué le coefficient 205 au salarié affecté au poste de Technicien de maintenance de niveau 3.

4. Évolution de la classification

Le salarié affecté au poste de Technicien de maintenance de niveau 1 accédera au niveau 2 après une période maximale de 24 mois à ce poste.

La classification au poste de Technicien de maintenance de niveau 3 est liée à l'importance et à la complexité de l'installation ainsi qu'à la capacité du technicien à agir sur l'ensemble de l'installation.

Fiche poste 3 : Responsable technique

1. Description générale du poste

Le Responsable technique assure la continuité du fonctionnement des installations et du matériel du site ainsi que la sécurité des biens et des personnes, conformément aux exigences réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité et veille au respect des procédures propres à l'entreprise.

2. Principales missions

- Planifier et organiser le travail de son équipe (les actions d'entretien préventif et curatif) ;
- S'assurer du respect des règles de sécurité au sein de son équipe ;
- Superviser les travaux effectués par son équipe ou des prestataires externes ;
- Contrôler la performance de l'outil (bâtiment, matériels...) et proposer des actions d'amélioration ;
- Suivre le budget de son activité en collaboration avec la direction du site ;
- Superviser l'intégration des salariés au sein de son équipe et leurs formations ;
- Assurer la communication de l'entreprise vers son équipe et rendre compte à sa hiérarchie de la gestion de son activité.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 245 au salarié affecté au poste de Responsable technique.

III. Management d'exploitation

Fiche poste 1 : Responsable d'activité

1. Description générale du poste

Le Responsable d'activité est garant de la bonne marche d'une partie de l'activité d'exploitation et de l'encadrement

de son équipe. Il fait respecter les process internes et corrige les dysfonctionnements afin de répondre au mieux au Cahier des Charges clients. Il est également force de proposition sur l'organisation du travail et l'optimisation des process.

2. Principales missions

- Organiser et suivre l'activité des équipes placées sous sa responsabilité ;
- Animer son équipe au quotidien et superviser l'intégration de nouveaux collaborateurs ;
- Répondre aux demandes quotidiennes du client ;
- Assurer la qualité du travail fourni ;
- Participer à la gestion et à l'optimisation des flux de marchandises (stock, préparation...) ;
- Participer à des projets transverses ou d'amélioration ;
- S'assurer du respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- Participer à l'élaboration et au suivi budgétaire de son activité avec son responsable.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 235 au salarié affecté au poste de Responsable d'activité.

Fiche poste 2 : Responsable d'exploitation

1. Description générale du poste

Le Responsable d'exploitation assure le bon déroulement du processus logistique du site en veillant au respect du cahier des charges clients, à l'optimisation de la productivité et à la progression continue de la prestation. Il encadre les équipes d'exploitation en s'appuyant sur sa structure.

Les Responsables d'exploitation sont classés en deux niveaux selon l'effectif de l'entreprise dont découle le volume d'activité :

Le responsable d'exploitation de niveau 1 exerce son activité dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le responsable d'exploitation de niveau 2 exerce son activité dans une entreprise dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et caractérisée par un volume important d'activité.

2. Principales missions

- Assurer la pérennité des dossiers clients par la mise en place de procédures d'exploitation et de points de contrôles dans un souci d'optimisation des résultats et de satisfaction des clients ;
- Assurer la maîtrise des dépenses relatives au fonctionnement de l'exploitation en menant à bien l'élaboration, le suivi et l'exécution du budget et par la mise en place d'actions correctives en cas de dérive ;
- Encadrer les équipes d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 245 au salarié affecté au poste de Responsable d'exploitation de niveau 1.

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de Responsable d'exploitation de niveau 2.

Fiche poste 3 : Directeur de site(s)

1. Description générale du poste

Le Directeur de site(s) dirige dans toutes ses dimensions (technique, commerciale, financière, humaine et sociale) un ou plusieurs sites.

2. Principales missions

- Garantir le respect des engagements budgétaires et de la rentabilité économique du site en fidélisant les clients et/ou en assurant du développement commercial ;
- Être garant du respect des engagements contractuels convenus avec les clients en termes de quantité, qualité et délai ;
- Être garant du respect des règles législatives et prendre les décisions relatives à la mise en œuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et des conditions de travail ;
- Conseiller et apporter son expertise à sa hiérarchie et aux opérationnels ;
- Préparer l'avenir du site tant sur le plan humain que technique ;
- Participer ou mener le cas échéant l'animation sociale du ou des sites.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 405 au salarié affecté au poste de Directeur de site(s).

Synthèse des intitulés de postes	Coefficients
Agent de conditionnement / Manutentionnaire	125
Préparateur de commandes	125 135
Opérateur logistique	135 145
Cariste	145 155
Agent d'exploitation	135 145
Employé administratif d'exploitation	155
Responsable administratif d'exploitation ou chef d'équipe	N1 185 N2 205
Ouvrier d'entretien	N1 - 125 N2 - 135 N3 - 145
Technicien de maintenance	N1 165 N2 185 N3 205
Responsable technique	245
Responsable d'activité	235
Responsable d'exploitation	N1 245 N2 355
Directeur de site (s)	405

Article 7 **Répartition des postes de travail en catégories professionnelles**

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 125 et 199 appartiennent à la catégorie professionnelle des ouvriers et employés.

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 200 et 349 appartiennent à la catégorie professionnelle des techniciens et agents de maîtrise.

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe à partir du coefficient 350 appartiennent à la catégorie professionnelle des cadres.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Les parties signataires conviennent que chaque entreprise disposera d'un délai de mise en œuvre effective du présent accord de 18 mois à compter de la date de sa signature.

Avenant n° 2 du 21 avril 2015

[Étendu par arr. 26 nov. 2015, JO 4 déc., applicable à compter de la date de sa signature]

(Voir également Avenant n° 3 du 9 mars 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Syndicale Nationale des Exploitations Frigorifiques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

Préambule

Partant du constat que l'outil de classification actuel issu de l'accord du 13 novembre 1992 ne reflète plus la réalité des emplois dans la branche des exploitations frigorifiques et leur particularité, les parties ont décidé de mettre en place une nouvelle classification appelée à se substituer à l'actuelle classification.

En effet, l'accord du 13 novembre 1992 avait pour objet de définir la classification des emplois dans les entreprises relevant des exploitations frigorifiques en application de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 instaurant les classifications dans les industries agricoles et alimentaires.

Cet outil reposait sur six critères classants communs à tous les emplois auxquels des points étaient affectés dont la somme correspondait à la classification applicable, de sorte qu'il est, aujourd'hui, devenu inadapté.

Ainsi, l'ensemble de ces éléments a conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classifications simplifié, cohérent et durable.

Une première réflexion a été menée et a abouti à l'adoption de l'avenant numéro 1 à l'accord du 13 novembre 1992 sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques en date du 2 novembre 2010.

Il était alors convenu par les parties de se réunir pour discuter de la classification des salariés occupant des postes non répertoriés dans l'avenant susmentionné.

Ce nouveau système de classifications est l'aboutissement de cette réflexion menée à l'occasion de l'adoption de l'avenant numéro 1 à l'accord du 13 novembre 1992, et permet ainsi de prendre en compte, pour l'ensemble des emplois existant dans la branche des exploitations frigorifiques, la réalité et la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation.

Article 1 Objet

Le présent avenant a pour objet d'instituer une nouvelle grille de classifications, qui se substituera, pour les salariés affectés aux postes de travail ci-après répertoriés, aux classifications professionnelles applicables dans les entreprises relevant de la branche des exploitations frigorifiques telles qu'elles résultent de l'accord du 13 novembre 1992 pris en application de l'accord interprofessionnel signé le 19 juin 1991 dans les industries agricoles et alimentaires et de ses annexes.

Il a également pour objet de compléter l'ensemble des dispositions adoptées dans le cadre de l'avenant numéro 1 de l'accord du 13 novembre 1992 instaurant un système de classifications pour certaines fonctions.

L'avenant numéro 1 et le présent avenant constituent le nouveau système de classifications applicable dans la branche des exploitations frigorifiques.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent avenant ainsi que l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010 portent révision de l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992 et annulent et remplacent l'accord de classification des emplois du 13 novembre 1992 et ses annexes.

Article 2 Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective de branche des exploitations frigorifiques.

La classification issue du présent avenant s'appliquera à tous les salariés des entreprises précitées affectés aux postes de travail ci-après énumérés ou à des postes équivalents, indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Article 3 Mise en œuvre des classifications

La mise en application du présent avenant devra être effective au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer, à savoir, l'accord du 13 novembre 1992 pour les fonctions ci-après identifiées et concernées par le présent avenant.

Comme pour l'avenant numéro 1 du 2 novembre 2010, il n'est pas établi de tableau de concordance entre les classifications initialement prévues par la Convention Collective des exploitations frigorifiques et la nouvelle grille de

classifications issue du présent avenant, dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

Il est expressément reconnu par les parties que cette nouvelle classification ne fait pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du Code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'ensemble des fonctions décrites ci-dessous est ouvert indifféremment aux hommes et aux femmes.

Article 4 L'entreprise

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, l'employeur informera et consultera avant sa mise en œuvre effective, le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, si nécessaire selon les situations sur l'instauration de la nouvelle classification.

Article 5 Informations et garanties aux salariés

Chaque salarié d'une entreprise relevant de la branche des exploitations frigorifiques et affecté à un poste de travail visé ci-après ou à un poste équivalent, devra être classé en référence à la grille instaurée par le présent avenant. Néanmoins, la mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une baisse de la rémunération que le salarié a acquise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

La Direction de l'entreprise comprise dans le champ d'application du présent avenant portera, par écrit, à la connaissance de chaque salarié concerné, au moins un mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le coefficient qui lui est attribué.

Chaque salarié pourra faire part à la Direction soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel s'ils existent, de ses éventuelles observations sur sa classification.

La nouvelle classification figurera sur le bulletin de paie de chaque salarié concerné, matérialisée par la mention du coefficient et de la catégorie professionnelle (ouvrier, ETAM, cadre) à laquelle il appartient.

Ce nouveau système de classification, résultant du présent avenant et de l'avenant numéro 1 du 2 novembre 2010, remplace l'ancienne grille de classifications.

Article 6 Détermination de la nouvelle grille de classifications

Comme réalisé à l'occasion de l'adoption de l'avenant numéro 1 à l'accord du 13 novembre 1992 pour les fonctions d'exploitation, les parties signataires ont analysé les principaux postes de travail dans le secteur des exploitations frigorifiques afin de leur attribuer la classification correspondante.

Chaque poste de travail identifié fait l'objet d'une description générale et d'une définition des principales missions de leurs titulaires.

Les parties ont pris en compte, dans la détermination du coefficient correspondant au poste de travail notamment les facteurs suivants : le niveau d'autonomie du salarié, la nature des tâches réalisées, le niveau de formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans le poste de travail.

Il est rappelé que les groupes I, II et III sont énumérés dans l'avenant numéro 1 du 2 novembre 2010 que le présent avenant complète.

I - Activité d'exploitation (cf. avenant numéro 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011)

II - Activité de maintenance (cf. avenant numéro 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011)

III. Management d'exploitation (cf. avenant numéro 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011)

IV. Ressources humaines

Fiche de poste 1 : Assistant RH niveau 1

1- Description générale du poste

Il participe au suivi administratif de la fonction RH, que ce soit en termes de gestion du personnel, gestion de la formation, gestion de la paie dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise.

2- Principales missions

- Il participe au suivi et à la mise à jour des dossiers individuels des salariés (visites médicales etc.) ;
- Il participe aux déclarations réglementaires ;
- Il participe à la collecte des besoins en formation du personnel et à la réalisation du plan de formation ;

-
- Il participe à l'élaboration et à l'actualisation des supports de suivi et de gestion des RH ;
 - Il participe à la saisie des éléments depaye ;
 - Il participe au suivi administratif des opérations de gestion des RH et plus généralement, participe à toutes les actions dédiées au domaine RH (formation, mobilité interne, recrutement...) ;
 - Il participe à l'élaboration des tableaux de bord sur les domaines RH.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'Assistant RH niveau 1

4- Évolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'assistant RH de niveau 1 accédera au niveau 2 après une période maximale d'un an à ce poste.

2) Fiche de poste 2 : Assistant RH niveau 2

1- Description générale du poste

Il réalise, de manière autonome, le suivi administratif de la fonction RH et assure en partie l'un des domaines suivants : gestion du personnel, gestion de la formation, gestion de lapaye.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2- Principales missions

- Il prend en charge, de manière autonome, les finalités principales de l'Assistant RH niveau 1 ;
- Il réalise les déclarations réglementaires ;
- Il participe à l'élaboration du plan de formation et en assure la réalisation ;
- Il est en charge de la gestion courante des instances représentatives du personnel ;
- Il participe au processus depaye dans son intégralité ;
- Il participe à la gestion courante des instances représentatives du personnel ;
- Il participe ou assure la rédaction et au traitement des mesures disciplinaires et des relations avec les instances légales.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant RH niveau 2.

Fiche de poste 3 : Technicien paye

1- Description générale du poste

Il applique les processus de déroulement de lapaye à partir des éléments collectés et vérifiés, ainsi que les dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur.

Il participe également à tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2- Principales missions

- Il collecte et vérifie les éléments nécessaires à l'élaboration de lapaye puis établit et traite les bulletins de salaire et des tâches amont et aval (acomptes, saisies arrêt, absences, etc.) ;
- Il produit les documents de fin depaye ;
- Il établit les déclarations ainsi que les règlements des charges mensuelles, trimestrielles, annuelles et identifie les erreurs et les régularise ;
- Il vérifie à son niveau le bon déroulement mensuel des opérations depaye ;
- Il fournit au service comptabilité les écritures depaye ;
- Il participe et/ou assure le cas échéant tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel ;
- Il conseille, informe et explique à des tiers (responsables, salariés, organismes collecteurs, etc.) des éléments relevant du domaine de lapaye dans le respect de son obligation de confidentialité.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 225 au salarié affecté au poste de Technicienpaye.

Fiche de poste 4 : Responsable paye

1- Description générale du poste

Il est garant du bon déroulement et de la bonne application du processus paye dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise. Il planifie, réalise et contrôle mensuellement le processus de déroulement de la paye, de la saisie à la centralisation comptable à la clôture.

Il peut superviser une équipe de plusieurs personnes et veille à l'efficacité et à la qualité des prestations fournies.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance. Il fait partie du service RH.

2- Principales missions

— Il supervise le processus paye de son périmètre dans son intégralité et vérifie le bon déroulement mensuel des opérations, signale et corrige les erreurs détectées ;

— Il veille au respect des obligations juridiques et met en œuvre les actions afférentes ;

— Il assure et contrôle la remontée comptable des paies de son périmètre ;

— Il élabore ou participe à l'élaboration des budgets de son périmètre ;

— Il contrôle et transmet les Déclarations Automatisées de Données Sociales (DNA, DADS-U, DSN...)

— Il entretient des relations régulières avec les organismes sociaux ;

— Il anime l'équipe paye et explique aux tiers les éléments relevant du domaine de la paye, il conseille, informe et explique à son équipe et aux tiers (responsables, salariés...) des éléments relevant du domaine de la paye dans le respect de son obligation de confidentialité.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté à un poste de Responsable paye.

Fiche de poste 5 : Responsable des ressources humaines

1- Description générale du poste

Il est le garant du respect de la réglementation sociale et de la politique RH, à l'élaboration de laquelle il participe. Il assure un rôle de conseil auprès des managers sur son domaine de compétence et veille au développement des ressources humaines.

Il peut manager l'équipe RH en coordonnant et en contrôlant l'activité de son périmètre.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2- Principales missions

— Il garantit l'application des règlements, normes et politiques en matière de ressources humaines et réalise une veille ;

— Il garantit le respect des obligations juridiques (légales, conventionnelles, usages) ;

— Il participe au dialogue social en préparant les négociations sociales, en organisant le fonctionnement des instances représentatives du personnel et en assurant une présence auprès du personnel ;

— Il enrichit et développe les compétences de manière à maintenir et accroître l'expertise métier des collaborateurs ;

— Il suit les processus de rémunération, gestion de carrières, plan de formation et budgets ;

— En fonction de l'organisation du service, il peut superviser et assurer en tout ou partie le processus paye de son périmètre dans son intégralité et vérifie le bon déroulement mensuel des opérations, signale et corrige les erreurs détectées ;

— Il gère les besoins en recrutements en lien avec les opérationnels et suit les intégrations.

— Il conseille les Directeurs sur les évolutions d'organisation à mener sur leur périmètre ;

— Il peut gérer des projets RH transverses ;

— Il supervise la gestion administrative des Ressources Humaines de son périmètre.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de Responsable des Ressources Humaines.

V. Gestion comptabilité

Fiche de poste 1 : Assistant comptable niveau

1- Description générale du poste

Il participe à l'enregistrement et à la centralisation des données commerciales, industrielles ou financières d'une

structure.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2- Principales missions

- Il participe à la saisie des données comptables ;
- Il participe à la comptabilisation et au suivi des fournisseurs et à la préparation des règlements ;
- Il participe au suivi de la facturation et à l'imputation des paiements des clients ;
- Il participe à l'enregistrement de tous les mouvements bancaires et au suivi de la trésorerie ;
- Il participe à l'élaboration des états de rapprochements bancaires ;
- Il participe à la préparation des déclarations de TVA ;
- Il participe à l'établissement de l'arrêté mensuel du périmètre dont il a la charge.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'Assistant Comptable niveau 1.

4- Évolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'Assistant Comptable de niveau 1 accédera au niveau 2 après une période maximale d'un an à ce poste.

Fiche de poste 2 : Assistant comptable niveau 2

1- Description générale du poste

Il enregistre et centralise, de manière autonome, les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, et autres tableaux de bord, selon les obligations légales et politiques d'entreprise.

Il participe au contrôle de l'exactitude des données comptables. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2- Principales missions

- Il effectue la saisie des données comptables ;
- Il comptabilise et suit les fournisseurs et prépare les règlements ;
- Il suit la facturation et impute les paiements des clients ;
- Il enregistre tous les mouvements bancaires et participe au suivi de la trésorerie ;
- Il établit les états de rapprochements bancaires ;
- Il réalise les déclarations de TVA ;
- Il établit l'arrêté mensuel du périmètre dont il a la charge.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'Assistant comptable niveau 2.

Fiche de poste 3 : Responsable comptabilité ou Comptable unique

1- Description générale du poste

Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêts mensuels, trésorerie, fiscalité, bilan, budget, etc.

Il est en mesure de rendre des comptes à la Direction sur le suivi et la santé financière de l'entreprise.

Il exerce un travail de veille sur son domaine. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2- Principales missions

- Il exécute les opérations comptables ;
- Il assure le suivi des opérations comptables, bancaires, clients, TVA, immobilisations, provisions etc. ;
- Il suit les dossiers et relance les interlocuteurs internes ou externes concernés ;
- Il élabore les arrêts périodiques (avec analyse des écarts de charges), le compte de résultat et le bilan comptable de la société et de ses filiales ;
- Il établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales ;
- Il assure la maintenance et le paramétrage des logiciels de son périmètre ;

-
- Il établit les déclarations fiscales (I.S, CET, TVTS, Foncières etc..) et travaille en relation avec l'Administration fiscale ;
 - Il assiste les collaborateurs externes et conseille, informe et explique à des tiers (responsables,...) les éléments relevant de son domaine ;
 - Dans le cadre d'un comptable unique, il réalise l'ensemble des tâches afférentes au service.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de Responsable comptabilité ou Comptable unique

Fiche de poste 4 : Responsable comptabilité (avec management) niveau 2

1- Description générale du poste

Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêtés mensuels, trésorerie, fiscalité, bilan, budget, etc.

Il est en mesure de rendre des comptes à la Direction sur le suivi et la santé financière de l'entreprise.

Il manage l'équipe du service comptabilité de son périmètre.

Il exerce un travail de veille sur son domaine.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2- Principales missions

Il coordonne les opérations comptables ;

— Il manage l'équipe comptabilité : organisation et planification des différentes tâches, organisation de réunions d'information ;

— Il assure le suivi des opérations comptables, bancaires, clients, TVA, immobilisations, provisions etc. ;

— Il suit les dossiers et relance les interlocuteurs internes ou externes concernés ;

— Il élabore les arrêtés périodiques (avec analyse des écarts de charges), le compte de résultat et le bilan comptable de la société et de ses filiales ;

— Il établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales;

— Il assure la maintenance et le paramétrage des logiciels de son périmètre ;

— Il établit les déclarations fiscales (I.S, CET, TVTS, Foncières etc..) et travaille en relation avec l'administration fiscale;

— Il assiste les collaborateurs externes et conseille, informe et explique à des tiers (responsables,...) les éléments relevant de son domaine ;

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de Responsable comptabilité niveau 2

Fiche de poste 5 : Contrôleur de gestion

1- Description générale du poste

Il conçoit et met en œuvre, de manière autonome, des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise.

Il participe à l'élaboration des budgets.

Il établit et commente les états permettant de juger de la rentabilité des différentes activités des entités et conseille toute amélioration visant à la rentabilité de ces différentes activités.

Il est garant de la comptabilité analytique.

Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion.

2- Principales missions

— Il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées ;

— Il assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre pour disposer des informations nécessaires à la maîtrise et l'amélioration de la rentabilité ;

— Il élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité et assure le reporting ;

— Il analyse les résultats, les commente, et apporte des préconisations ;

— Il définit les clés de répartition permettant la ventilation des produits et des charges ;

— Il définit les différents postes de charges et de produits dans les différentes activités mesurées ;

-
- Il assure la sortie des résultats analytiques ;
 - Il réalise des analyses ponctuelles.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de Contrôleur de gestion

Fiche de poste 6 : Responsable contrôle de gestion (avec management)

1- Description générale du poste

Il conçoit et met en œuvre des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise. Il participe à l'élaboration des budgets. Il établit et commente les états permettant de juger de la rentabilité des différentes activités des entités et conseille toute amélioration visant la rentabilité de ces différentes activités. Il est garant de la comptabilité analytique.

Il manage l'équipe de contrôle de gestion.

Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2- Principales missions

- Il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées ;
- Il coordonne les travaux des contrôleurs de gestion ;
- Il assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre pour disposer des informations nécessaires à la maîtrise et l'amélioration de la rentabilité ;
- Il élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité et assure le reporting ;
- Il analyse les résultats, les commente, et apporte des préconisations ;
- Il définit les clés de répartition permettant la ventilation des produits et des charges ;
- Il définit les différents postes de charges et de produits dans les différentes activités mesurées ;
- Il assure la sortie des résultats analytiques ;
- Il réalise des analyses ponctuelles

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste Responsable de contrôle de gestion.

VI. Secrétariat administration

Fiche de poste 1 : Standardiste

1- Description générale du poste

Il accueille, renseigne et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique et, est en charge de la mise en application des règles de circulation des personnes extérieures à l'entreprise.

Il réalise la gestion de quelques tâches administratives

2- Principales missions

- Il accueille les personnes et identifie leur demande pour les renseigner et les orienter vers l'interlocuteur souhaité ;
- Il réceptionne les appels téléphoniques et les oriente vers les interlocuteurs demandés ou prend des messages ;
- Il contrôle l'accès et la circulation des personnes au sein des locaux ;
- Il actualise l'affichage, les informations, les plaquettes mises à disposition des visiteurs ;
- Il procède à l'enregistrement, au tri et à la distribution du courrier ;
- Il est polyvalent sur un ensemble de tâches administratives.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste de Standardiste

Fiche de poste 2 : Secrétaire/Assistant administratif

1- Description générale du poste

Il réalise le traitement administratif des dossiers et des courriers et est en charge de la transmission des informations pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable. Il participe à la gestion logistique et des agendas de ce même service ou responsable.

2- Principales missions

- Il accueille les visiteurs, les oriente, prend les messages et fixe les rendez-vous ;
- Il effectue le tri, la distribution, l'enregistrement et la gestion du courrier, des fax et des messages électroniques ;
- Il saisit et met en forme les documents, notamment juridiques, les transmet et les classe ;
- Il organise la logistique des réunions et déplacements du ou des responsables et leurs rend compte ;
- Il est polyvalent sur un ensemble de tâches administratives ;
- Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 155 au salarié affecté de poste de Secrétaire/Assistant administratif.

1- Description générale du poste

L'assistant/le secrétaire de Direction est le collaborateur direct et la personne de confiance d'un ou de plusieurs cadres dirigeants.

Il est susceptible d'intervenir sur l'ensemble des affaires courantes, sur les aspects administratifs, organisationnels et d'échanges avec l'extérieur liés au travail de son responsable.

Son travail se situe en amont de la prise de décision qu'il vise à faciliter, et en aval pour permettre sa mise en œuvre.

2- Principales missions

Il recueille, dans le domaine administratif, les informations nécessaires à la préparation de décisions ;

Il assure le suivi des dossiers du responsable qu'il assiste, ainsi que la gestion des relations internes et externes ;

- Il gère les rendez-vous (agenda) et l'emploi du temps des dirigeants ;
- Il prend connaissance de leurs courriers, prépare leurs correspondances, organise des réunions dont il fait le plus souvent le compte rendu ou le relevé de conclusions ;
- Il supervise leurs déplacements professionnels ;
- Il peut prendre en charge le suivi complet de certains dossiers administratifs ;
- Il accueille les visiteurs, assure le standard et est l'interface entre les clients, les fournisseurs et les tiers ;
- Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 225 au salarié affecté au poste de Secrétaire de Direction ou Assistant de Direction

VII. Qualité hygiène sécurité environnement

Fiche de poste 1 : Assistant qualité

1- Description générale du poste

Il assiste administrativement le Technicien et/ou le Responsable Qualité Hygiène Sécurité et Environnement (QHSE) dans ses fonctions.

Il veille à la bonne tenue de la base documentaire (secrétariat qualité)

2- Principales missions

- Il participe à l'élaboration et à la mise à jour des dossiers d'agrément et de certification ainsi qu'à l'ensemble des documents liés à la sécurité ;
- Il participe au suivi et à la mise à jour de la base documentaire liée au Système de Management de la qualité et de la Sécurité selon les normes en vigueur ;
- Il participe à la vérification de la bonne application de la réglementation (notamment en matière d'affichage, de mise à jour de registres...) ;
- Il peut assister à des audits internes.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'Assistant qualité.

Fiche de poste 2 : Technicien qualité

1- Description générale du poste

Il est un relais terrain entre le service qualité et les sites, et contribue, de manière autonome, au respect de la politique et de la réglementation en matière d'Hygiène, de sécurité des biens et des personnes et à la sécurité sanitaire.

Il assiste, le cas échéant, le responsable Qualité Hygiène Sécurité et Environnement dans ses fonctions.

2- Principales missions

- Il met à jour les dossiers d'agrément et de certification ainsi que l'ensemble des documents liés à la sécurité ;
- Il assure tout ou partie de l'élaboration, du suivi et de la mise à jour du Système de Management de la qualité et de la Sécurité selon les normes en vigueur ;
- Il assure tout ou partie de l'animation des systèmes qualité et sécurité des sites ;
- Il participe à la supervision de la métrologie ;
- Il vérifie la mise en place et la conformité des affichages des consignes hygiène, sécurité et qualité ;
- Il réalise tout ou partie des audits internes.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté à un poste de Technicien qualité.

Fiche de poste 3 : Responsable Qualité Hygiène Sécurité et Environnement (avec management)

1- Description générale du poste

Il est le garant du respect de la réglementation QHSE (sécurité sanitaire, sécurité des biens et des personnes et hygiène) et de la politique associée dans l'entreprise.

Il participe à l'élaboration de celle-ci.

Il est le garant du maintien des certifications afférentes à son domaine.

Il peut manager l'équipe du service QHSE de son périmètre. Il exerce un travail de veille sur son domaine.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2- Principales missions

- Il veille à faire respecter les exigences légales qui s'appliquent à son périmètre ;
- Il élabore et met à jour les dossiers d'agrément et de certification ;
- Il assure l'animation et le contrôle des sites en matière d'hygiène et de sécurité (port des EPI, dispositifs de sécurité et sûreté) ;
- Il est garant de la politique qualité, des certifications et agréments. Il participe à la définition de la politique, en assure la mise en place, le suivi et la mise à jour ;
- Il réalise et/ou accompagne les audits, contrôles réglementaires et inspections ;
- Il supervise la métrologie ;
- Il est en relation avec les clients : revue des cahiers des charges, gestion des réclamations clients... ;
- Il élabore et met à jour le Document Unique.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de Responsable QHSE.

VIII. Service commercial

Fiche de poste 1 : Assistant commercial

1- Description générale du poste

Il participe au traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord.

Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2- Principales missions

- Il réceptionne les appels téléphoniques et renseigne les clients selon leur demande ;
- Il participe à la réalisation de l'étude technique et commerciale de la demande du client (délai, disponibilité des produits) ;
- Il participe à l'élaboration des devis et à la transmission des données sur les modalités techniques et commerciales en accord avec sa hiérarchie ;
- Il participe au suivi de la clientèle ou des fournisseurs.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'Assistant commercial.

Fiche de poste 2 : Commercial

1- Description générale du poste

Il réalise, de manière autonome, le traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord.

Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients.

Il est polyvalent et peut aller jusqu'à quelques missions de prospections. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2- Principales missions

- Il réceptionne les appels téléphoniques et renseigne les clients selon leur demande ;
- Il réalise en tout ou partie l'étude technique et commerciale de la demande du client (délai, disponibilité des produits) ;
- Il établit les devis et transmet les données sur les modalités techniques et commerciales en accord avec sa hiérarchie ;
- Il effectue le suivi de la clientèle ou des fournisseurs et peut proposer des solutions en cas de dysfonctionnement.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de Commercial

Fiche de poste 3 : Administrateur des ventes

1- Description générale du poste

Il organise ou réalise, de manière autonome, la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits.

Il réalise l'interface entre les clients, les services internes, et les intervenants externes. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2- Principales missions

- Il définit les procédures administratives de traitement des demandes et en contrôle l'application ;
- Il analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution ;
- Il contrôle ou enregistre les contrats de vente et informe le client sur le traitement de sa demande/projet ;
- Il établit la planification de traitement des demandes et suit la préparation et le démarrage des prestations/opérations contractualisées avec les clients ;
- Il contrôle le suivi administratif des comptes clients et supervise la gestion de portefeuilles.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste d'Administrateur des ventes.

Fiche de poste 4 : Responsable administration des ventes (avec management)

1- Description générale du poste

Il organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits.

Il réalise l'interface entre les clients, les services internes, et les intervenants externes.

Il manage l'équipe dédiée à l'administration commerciale de son périmètre. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2- Principales missions

- Il définit les procédures administratives de traitement des demandes et en contrôle l'application ;
- Il manage l'équipe Administration des ventes ;
- Il coordonne l'activité du service, analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution ;
- Il contrôle ou enregistre les contrats de vente et informe le client sur le traitement de ses demandes ;
- Il établit la planification de traitement des demandes et suit la préparation et le démarrage des prestations/opé-

urations contractualisées avec les clients ;

— Il contrôle le suivi administratif des comptes clients et supervise la gestion de portefeuilles.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté à un poste de Responsable administration des ventes.

Fiche de poste 5 : Responsable commercial (avec management)

1- Description générale du poste

Il assure un développement et la pérennité du chiffre d'affaires dans le respect de la politique commerciale. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2- Principales missions

- Il structure et met en œuvre un plan de prospection pour son périmètre ;
- Il manage l'équipe commerciale ;
- Il contribue à la construction des réponses aux appels d'offre avec les services méthode et les opérationnels ;
- Il contribue à maintenir la rentabilité des activités, en vérifiant l'adéquation des tarifs avec l'évolution des coûts par une revue annuelle des contrats ;
- Il coordonne les campagnes de revalorisation tarifaire de son périmètre ;
- Il garantit une animation commerciale et peut manager une équipe de son périmètre.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté à un poste de Responsable commercial.

IX. Service informatique

Fiche de poste 1 : Opérateur informatique

1- Description générale du poste

Il assure l'assistance matérielle ou logicielle de 1^{er} niveau auprès des utilisateurs.

2- Principales missions

- Il réceptionne et installe le matériel : postes informatiques, équipements réseau ;
- Il conseille et assiste les utilisateurs à l'usage courant des outils bureautiques ;
- Il signale les incidents et anomalies de fonctionnement sur les postes de travail et périphériques ;
- Il réalise les dépannages de premier niveau.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'Opérateur informatique

Fiche de poste 2 : Technicien informatique

1- Description générale du poste

Il assure tout ou partie de l'entretien et la gestion du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, au besoin avec l'aide de prestataires extérieurs.

2- Principales missions

- Il participe à la gestion des réseaux informatiques et leur sécurité ;
- Il assiste les Responsables sur son domaine d'expertise ;
- Il est le relai avec les prestataires externes ;
- Il assure en partie, de manière autonome, la maintenance opérationnelle du réseau et des systèmes d'exploitation du service informatique ;
- Il participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs ;
- Il participe, par son expertise, à la gestion des contrats de maintenance des systèmes informatiques et peut être force de proposition.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de Technicien informatique

Fiche de poste 3 : Responsable informatique

1- Description générale du poste

Il est le garant du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, en s'assurant des mises à jour et de la maintenance nécessaire à la bonne utilisation de l'ensemble des outils informatiques. Il peut animer et contrôler une équipe dans un souci de satisfaction des clients internes.

2- Principales missions

- Il gère les réseaux informatiques et leur sécurité ;
- Il assiste les Responsables sur son domaine d'expertise ;
- Il gère la maintenance opérationnelle du réseau et des systèmes d'exploitation du service informatique ;
- Il participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs ;
- Il négocie, met en place et suit les contrats de maintenance des systèmes informatiques ;
- Il assure une veille technologique et propose des solutions ;
- Il assure l'interface avec les sous-traitants et fournisseurs dans ce domaine ;
- Il peut manager une équipe d'agents et de techniciens informatiques.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est affecté le coefficient 355 au poste de Responsable informatique.

X. Méthode et Process

Fiche de poste 1 : Assistant méthode et Process

1- Description générale du poste

Il participe à l'évolution et à la mise en œuvre des Process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation..).

2- Principales missions

- Il participe au démarrage et au suivi des différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- Il participe à des études logistiques dans le cadre de cahier des charges définis par les clients ;
- Il participe à la démarche d'amélioration des organisations standards, des procédures et de la productivité des entrepôts ;
- Il participe à l'animation des bonnes pratiques pour en faire profiter le plus grand nombre.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'Assistant méthode et Process.

Fiche de poste 2 : Technicien méthode et Process

1- Description générale du poste

Il met en œuvre de manière autonome les Process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...). Il est polyvalent et peut participer à quelques missions QHSE.

2- Principales missions

- Il peut assurer en tout ou partie le démarrage et le suivi de différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- Il contribue aux améliorations techniques des entrepôts ;
- Il propose des organisations standards, en tenant compte des particularités des sites et des clients ;
- Il peut assurer des études logistiques dans le cadre de cahiers des charges définis par les clients ;
- Il participe à la démarche d'amélioration des organisations standards, des procédures et de la productivité des entrepôts ;
- Il peut assurer l'animation des bonnes pratiques pour en faire profiter le plus grand nombre ;
- Il garantit les bonnes procédures permettant le suivi de la traçabilité ;
- Il alerte les opérationnels en cas de dérive constatée.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de Technicien méthode process.

Fiche de poste 3 : Responsable méthode et Process (avec management)

1- Description générale du poste

Il assure l'évolution et la mise en œuvre des Process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités.

Il contribue aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...). Il est polyvalent et peut porter quelques missions QHSE.

Il peut animer une équipe.

2- Principales missions

— Il assure le démarrage et le suivi des différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;

— Il propose des améliorations techniques aux clients et aux entrepôts ;

— Il propose des organisations standards en tenant compte des particularités des sites et des clients ;

— Il mène des études logistiques dans le cadre de cahiers des charges définis par les clients ;

— Il est force de proposition pour faire progresser les organisations standards, les procédures et la productivité des entrepôts ;

— Il mène des études comparatives sur les bonnes pratiques éprouvées sur un site pour en faire profiter le plus grand nombre ;

— Il garantit les bonnes procédures permettant le suivi de la traçabilité ;

— Il alerte les opérationnels en cas de dérive constatée.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de Responsable méthode et Process.

XI. Direction

Fiche de poste 1 : Cadre de direction

1- Description générale du poste

Il participe à la définition des politiques dans son domaine d'expertise (commerce, ressources humaines, finances, technique, autres...) et est garant de leur application au sein de l'entreprise. Il coordonne les équipes dédiées à ce domaine et peut manager une équipe. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2- Principales missions

— Il veille à faire respecter les exigences légales dans son domaine d'expertise ;

— Il élabore tous types de propositions dans son domaine de compétences ;

— Il anime des équipes de manière hiérarchique ou transversale ;

— Il participe aux organes de gouvernance.

3- Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 405 au salarié affecté au poste de cadre de direction.

Article 7

Répartition des postes de travail en catégories professionnelles

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 125 et 199 appartiennent à la catégorie professionnelle des ouvriers et employés.

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 200 et 349 appartiennent à la catégorie professionnelle des techniciens et agents de maîtrise.

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe à partir du coefficient 350 appartiennent à la catégorie professionnelle des cadres.

Tableau synthétique	
Référentiel des Emplois-types	Coefficient
Assistant RH	N1 - 165
	N2 - 185
Technicienpaye	225
Responsablepaye	255
Responsable des ressources humaines	355
Assistant comptable	N1 - 165
	N2 - 185
Responsable comptabilité	N1 - 255
	N2 - 355
Contrôleur de gestion	255
Responsable contrôle de gestion	355
Standardiste	135
Secrétaire / Assistant administratif	155
Secrétaire de direction / Assistant de direction	225
Assistant qualité	185
Technicien qualité	255
Responsable QHSE	355
Assistant commercial	185
Commercial	255
Administrateur des ventes	255
Responsable administration des ventes	355
Responsable commercial	355
Opérateur informatique	165
Technicien informatique	255
Responsable informatique	355
Assistant méthode et process	185
Technicien méthode et process	255
Responsable méthode et process	355
Cadre de direction	405

Article 8 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Les parties conviennent que chaque entreprise aura mis en œuvre le présent avenant au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Avenant n° 3 du 9 mars 2021

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

CFE CGC AGRO.

La grille de classification actuellement en vigueur a été mise en place par l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010 et par l'avenant n° 2 du 21 avril 2015 qui portent révision de l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992 et annulent et remplacent cet accord de classification des emplois du 13 novembre 1992 et ses annexes.

Après avoir analysé la grille et les pratiques au sein de la branche, les parties ont fait le constat que le nombre de coefficients prévus dans la classification est trop important et ont décidé en conséquence de supprimer un certain nombre de ces coefficients.

Cette suppression a pour objectif de mieux marquer le pas de progression entre deux coefficients.

Article 1

Objet

Les parties ont identifié 9 coefficients au sein de la classification actuellement en vigueur à supprimer :

Catégorie	Coefficient
Ouvriers et employés	
Ouvriers	165
Ouvriers	185
Employés	165
Employés	185
Techniciens et agents de maîtrise	
Maîtrise	215
Maîtrise	255
Maîtrise	285
Maîtrise	325
Cadres	
Cadres	455

Les parties conviennent donc de supprimer ces coefficients et de modifier en conséquence la grille de classification issue des avenants n° 1 du 2 novembre 2010 et n° 2 du 21 avril 2015.

Les autres coefficients de la grille de classification telle qu'issue de ces avenants, non-supprimés par le présent avenant, demeurent inchangés et restent applicables.

Article 2

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective de branche des exploitations frigorifiques, y compris les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ces dernières entreprises, le présent avenant ne contient pas de dispositions spécifiques que les parties n'estiment pas nécessaires, la grille de classification étant commune à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif et les suppressions convenues n'entraînant pas de modalités de mise en œuvre propres aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les suppressions de coefficients résultant du présent avenant et les conséquences qu'elles impliquent s'appliqueront à tous les salariés des entreprises entrant dans ce champ d'application concernés par ces suppressions, indépendamment de tout motif de discrimination (sexe, origine, âge, handicap etc.) et dans le respect du principe d'égalité de traitement et notamment d'égalité entre les femmes et les hommes).

Article 3

Mise en œuvre et conséquences des suppressions

La mise en application du présent avenant sera effective au plus tard le 1^{er} juillet 2021.
Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

3.1

Les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient supérieur venant juste au-dessus du leur :

Ancien coefficient	Nouveau coefficient
Ouvriers - coefficient 165	Ouvriers - coefficient 175
Ouvriers - coefficient 185	Ouvriers - coefficient 195
Employés - coefficient 165	Employés - coefficient 175
Employés - coefficient 185	Employés - coefficient 195
Maîtrise - coefficient 215	Maîtrise - coefficient 225
Maîtrise - coefficient 255	Maîtrise - coefficient 265
Maîtrise - coefficient 285	Maîtrise - coefficient 295
Maîtrise - coefficient 325	Maîtrise - coefficient 335
Cadres - coefficient 455	Cadres - coefficient 505

À titre d'illustration, cela signifie qu'un salarié actuellement classé au statut Ouvrier - coefficient 165 passera automatiquement, du fait de la suppression de son coefficient, au statut Ouvrier - coefficient 175.

Pour les salariés à emplois multiples visés à l'article 49 de la Convention collective, auxquels sont appliqués le coefficient d'emploi le plus élevé parmi les emplois exercés, dans l'hypothèse où ce coefficient le plus élevé est supprimé, ils seront classés au coefficient supérieur conformément à l'application de la présente règle.

3.2

La suppression des coefficients a également un impact au regard des salaires minima conventionnels qui sont déterminés par coefficient. Les employeurs de la branche devront veiller, du fait du passage automatique des salariés dont le coefficient est supprimé au coefficient supérieur, au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur.

La grille des salaires minima actuellement en vigueur, définie par l'avenant 88 du 28 mai 2019, est reproduite en annexe 1 dans sa version actualisée.

3.3

De même, la prime d'ancienneté, dont le montant est fixé en fonction du coefficient, est modifiée par la suppression des coefficients. Il est expressément convenu que pour les salariés concernés par la suppression des coefficients et qui seront affectés au coefficient supérieur, il sera appliqué la valeur absolue de la prime d'ancienneté correspondant à leur nouveau coefficient, au plus tard à compter le 1^{er} juillet 2021.

La grille des valeurs absolues de la prime d'ancienneté, définie par l'avenant 88 du 28 mai 2019, actualisée, est reprise en annexe 2 du présent avenant.

Article 4

Information du CSE et des salariés concernés

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant dotée d'un Comité Economique et Social, l'employeur informera cette instance de cet accord de branche.

Chaque salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le coefficient est supprimé sera informé, par écrit, du nouveau coefficient attribué.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Les parties conviennent que chaque entreprise aura mis en œuvre le présent avenant au plus tard le 1^{er} juillet 2021.

Article 6

Dépôt - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions légales. Il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Annexe 1 - Grille des salaires minima actualisée

Avenant 88 du 28 mai 2019

coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum pour 151,67 h
125	10,08	1 528,83
135	10,12	1 535,16
145	10,17	1 542,98
155	10,22	1 550,79
175	10,43	1 581,92
195	10,84	1 644,49
205	10,97	1 664,18
225	11,08	1 680,17
235	11,57	1 754,92
245	12,05	1 828,10
265	13,30	2 017,21
275	13,51	2 049,21
295	14,50	2 198,71
305	15,02	2 278,12
315	15,54	2 357,54
335	16,50	2 502,35
345	16,97	2 573,84
355	16,99	2 576,72
405	19,37	2 937,62
505	24,23	3 674,36
555	26,65	4 041,95
605	29,06	4 407,99
655	31,50	4 777,13
705	33,92	5 144,72

Annexe 2 - grille des valeurs absolues de la prime d'ancienneté actualisée

Avenant 88 du 28 mai 2019

	VA					
Coefficients	Après 3 ans d'an- cienneté	Après 6 ans d'an- cienneté	Après 9 ans d'an- cienneté	Après 12 ans d'an- cienneté	Après 15 ans d'an- cienneté	Après 20 ans d'an- cienneté
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982	+ 20 € *
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991	
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003	
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014	
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049	
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107	
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133	
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222	
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300	
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355	
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467	
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522	
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633	
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688	
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743	
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854	
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909	
*A compter de 20 ans d'ancienneté, un montant de 20 euros bruts/mois (151,67 h à proratiser le cas échéant), s'ajoute à la prime d'ancienneté calculée à l'aide du tableau ci-dessus.						

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

SALAIRES

(V. Salaires Annexe I)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée, réduction et aménagement du temps de travail

Accord national du 29 janvier 1982

[Étendu par arrêté du 10 mars 1982, JO 19 mars 1982, et modifié par accord du 29 novembre 1988, étendu par arrêté du 10 août 1989, JO 23 août 1989]

I. Préambule

Dans la perspective des objectifs gouvernementaux et conformément au protocole du 17 juillet 1981 tendant à développer une politique de réduction et d'aménagement du temps de travail, afin de favoriser l'emploi et d'améliorer les conditions de vie des salariés, protocole signé entre les représentants du CNPF et les organisations syndicales CGT, CFDT-FO, CFTC le 17 juillet 1981, les représentants de l'USNEF et des organisations syndicales se sont réunis pour rechercher les modalités d'application des dispositions arrêtées pour la branche des exploitations frigorifiques.

La spécificité des activités de cette branche a tout d'abord été précisée. Elle est ici rappelée brièvement :

11. Les entreprises des exploitations frigorifiques sont prestataires de services de différentes natures :

- elles assurent la conservation de denrées périssables sous température dirigée, ce qui, par l'ampleur des investissements nécessaires, leur confère un caractère industriel ;
- elles fournissent des prestations de manutention ou de conditionnement de toutes natures qui se traduisent par des charges de main-d'oeuvre très importantes.

12. Soumises aux caractères aléatoires, rarement programmables et très largement saisonniers, des productions de denrées périssables et des activités de leurs clients, ces entreprises ont à faire face à des pointes d'activité importantes.

13. Les entreprises des exploitations frigorifiques sont très hétérogènes dans leurs dimensions, les établissements très divers tant par leur structure que par les activités qu'ils assument.

14. Aussi, une certaine souplesse d'organisation, permettant à l'entreprise de réagir à tous ces facteurs, est de règle dans cette branche, afin que chaque entreprise frigorifique puisse assumer sa mission commerciale et son développement, créateur d'emplois, tout en améliorant les conditions de travail des salariés.

C'est en tenant compte de tous ces éléments que les parties signataires ont convenu les dispositions suivantes.

II. Réduction et aménagement du temps de travail

(Modifié par accord du 29 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989, JO 23 août 1989)

21) Réduction hebdomadaire de la durée du travail

Il est convenu que la durée collective hebdomadaire du travail sera réduite à trente-neuf heures (horaire normal affiché).

L'article 59 bis de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques sera modifié dans ce sens dès parution des textes législatifs et réglementaires.

Conformément aux dispositions envisagées, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà de la trente-neuvième heure (durée légale du travail hebdomadaire).

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer avant le 31 décembre 1982 pour établir un bilan et déterminer les nouvelles mesures qui pourraient être éventuellement adoptées en fonction des conditions économiques.

22) Modalités d'application de la réduction du temps de travail

Les parties affirment leur volonté de réduire effectivement la durée du travail à trente-neuf heures.

Dans cette perspective, il est convenu que les entreprises disposeront des plus grandes possibilités d'adaptation des horaires d'ouverture des établissements en fonction des tâches très diverses dans leur nature, et très évolutives dans le temps. Conformément à la réglementation en vigueur, les entreprises établiront un dialogue avec les comités d'entreprise ou d'établissement et/ou les délégués du personnel ainsi que les délégués syndicaux, sur ce sujet et notamment sur les mesures d'assouplissement suivantes :

22.1- **Modulation des horaires**

(Voir accord du 25 mars 1999 sur la réduction du temps de travail)

Afin d'adapter les horaires d'ouverture des établissements à leurs tâches très diverses dans leur nature et très évolutives dans le temps, les entreprises se voient reconnaître la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail comme suit :

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen de 39

heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

Ainsi, dans le cadre de la loi du 19 juin 1987, les entreprises ou les établissements sont autorisés à prévoir une modulation dont l'amplitude est limitée à plus ou moins cinq heures autour des 39 heures de base, soit une modulation de 34 heures à 44 heures, et à titre exceptionnel et en tout état de cause pour des périodes de courte durée, la limite supérieure de l'amplitude de la modulation pourra être fixée à 48 heures maximum par semaine, après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou des délégués du personnel, sans qu'il soit possible de dépasser 46 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La modulation est établie selon une programmation indicative, sur tout ou partie de l'année, fixée par l'entreprise ou l'établissement et qui doit obligatoirement faire l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise, du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés. Par accord d'entreprise ou d'établissement, des contreparties seront fixées en application des dispositions contenues dans le présent accord telles que :

- réduction de la durée du travail ;
- temps de formation indemnisé ;
- toute autre contrepartie.

Cette modulation peut être mise en oeuvre dans le cadre d'un établissement, d'un atelier ou d'un service de l'entreprise. Elle peut ne concerner qu'une partie du personnel d'un établissement.

Toutefois, sur une période de 12 mois, n'étant pas forcément l'année civile, la durée moyenne devra correspondre à 39 heures par semaine travaillée.

Cette programmation de l'horaire de travail peut être révisée, autant que de besoin, selon les nécessités économiques, suivant la procédure indiquée ci-dessus et sous réserve d'en informer le personnel concerné entre trois jours et une semaine avant la date d'application du nouvel horaire.

Lors de chaque réunion avec les représentants du personnel, l'employeur fournira les raisons économiques et commerciales qui justifient le recours à la modulation des horaires de travail ou les autres causes éventuelles de la modification de l'horaire.

Pratiquement.

Dans les entreprises *adhérentes à l'USNEF*, la modulation pourra se faire autour de l'horaire de base de 39 heures, dans une fourchette de 44 heures maximum travaillées en période haute et de 34 heures minimum travaillées en période basse, sauf modulation exceptionnelle dans la limite 30-48 heures indiquée ci-dessus.

Pour toute la période de modulation quelle qu'elle soit, la rémunération des heures travaillées sera effectuée de la façon suivante :

A- En cours d'année

Les salariés sont informés individuellement et mensuellement de la position de leurs comptes d'heures.

a

En période haute, toutes les heures effectuées au-delà de la trente-neuvième heure donneront lieu en cours d'année :

- à majoration de 25 p. 100 (ou 50 p. 100, uniquement dans le cas exceptionnel de modulation supérieure à cinq heures) ;
- à application du repos compensateur de 20 p. 100 (au-delà de la quarante-deuxième heure) ;
- ou bien à toute autre contrepartie négociée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, sur proposition du comité d'entreprise, du comité d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

Dans la limite de la modulation programmée, ces heures ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Au-delà de cette limite haute, ces heures s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires tel que déterminé au paragraphe 24 ci-après.

b

En période basse, toutes les heures effectuées au-delà de la limite basse de la modulation programmée au-dessous de 39 heures, seront soit récupérées heure par heure, soit régularisées en fin d'année, si elles n'ont pas pu être récupérées.

Durant cette période basse, la rémunération sera toujours calculée sur la base de 39 heures par semaine.

B- En fin d'année civile

(ou en fin de chaque période de douze mois telle que convenue)

Dans le seul cas, où en fin de période de référence, il apparaît que la durée moyenne hebdomadaire du travail de

l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier ou du service, excède trente-neuf heures sur l'ensemble des périodes modulées, toutes les heures dépassant cette moyenne donneront droit :

- au paiement au taux horaire normal majoré de 25 p. 100 ;
- à application du repos compensateur de 20 p. 100 (si durée moyenne supérieure à 42 heures) ;
- à imputation sur le contingent annuel d'heures supplémentaires - et éventuellement, si le contingent légal de 130 heures est dépassé au repos compensateur de 50 p. 100, applicable dès la 40^e heure.

C- Prise en compte individuelle des périodes de modulation incomplètes

c.1

Pour un salarié permanent entré en cours de période de modulation, la différence entre l'horaire effectué et le temps payé (39 heures) constituera soit :

- en période basse : une avance remboursable en temps sur la période suivante ;
- en période haute : un droit à récupération en temps majoré ou paiement en heures supplémentaires.

c.2

Pour un salarié permanent sortant en cours de période de modulation, son solde de tout compte sera régularisé en fonction des heures réellement travaillées.

22.2- Répartition hebdomadaire du travail

L'utilisation rationnelle des matériels et des équipements ou les fluctuations imprévisibles d'activité inhérentes à notre industrie, autorisent le recours à l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- application d'horaires spéciaux dans le cadre d'une programmation du travail hebdomadaire avec limite journalière à dix heures travaillées ;
- travail par roulement avec repos hebdomadaire en deux jours consécutifs ;
- travail par équipes chevauchantes ou en équipes successives ;
- aménagement d'horaires flexibles.

Toutes ces mesures feront l'objet d'une consultation des délégués syndicaux et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel. La composition nominative de chaque équipe devra être affichée.

23) Aménagement des horaires du personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement rémunéré au forfait disposera d'une demi-journée de repos par bimestre. Les modalités d'application de ce repos feront l'objet d'un accord particulier avec les intéressés à l'intérieur de chaque entreprise. Il est entendu que ce repos devra être pris au maximum dans le cadre de l'année civile et qu'il n'y aura compensation financière qu'en cas de départ de l'intéressé.

Dans le cas de modulation et pendant toute la période d'application de cette modulation, le personnel d'encadrement disposera d'une demi-journée supplémentaire de repos par bimestre.

24) Contingent annuel d'heures supplémentaires

(dispositions supprimées et remplacées par l'article 4-10 de l'accord du 25 mars 1999)

Les entreprises disposeront d'un contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Il est rappelé que les heures supplémentaires dans les exploitations frigorifiques sont généralement liées à des surcharges de travail, non prévisibles, dues :

- au non-respect des programmations et aux incidents dont les exploitants ne sont pas maîtres puisqu'ils sont le fait de tiers à qui ils assurent un service ;
- aux aléas de productions ;
- à des accidents ou incidents dans le bon fonctionnement des installations.

Le fait que la mission essentielle des exploitations frigorifiques est de mettre tout en oeuvre pour réaliser la bonne conservation des marchandises, en l'occurrence de denrées éminemment périssables, interdit en règle générale d'étaler les surcharges de travail évoquées plus haut.

Compte tenu de ces facteurs spécifiques, il est convenu que le contingent sera le suivant selon les coefficients :

- coefficients 200 à 340, tels que, notamment, agents de maîtrise des services manutention et technique (180 heures) ;
- coefficients 145 à 190, tels que, notamment, pointeurs, caristes, mécaniciens (160 heures) ;
- coefficients 115 à 135 (150 heures) ;
- personnel administratif, tous coefficients (80 heures).

Lorsqu'une entreprise aura recours à la modulation, objet du paragraphe 22.1, en contrepartie, les salariés qui auront effectué des heures modulées bénéficieront du repos dit "Repos compensateur de modulation", en abrégé RCM, égal à 40 p. 100 du cumul des heures travaillées au-delà de 39 heures durant les périodes hautes de modulation.

Ce "repos compensateur de modulation" (RCM) sera pris sous forme de congés d'une durée équivalente.

Dans les entreprises de plus de dix salariés, toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la 42^e heure par semaine, ouvre droit à un repos compensateur obligatoire de 20 p. 100 conformément au premier alinéa de l'article L. 215-5-1 du code du travail.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel fixé par décret ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires. Cette disposition ne se cumule pas avec la précédente.

Si le contingent défini ci-dessus vient à être épuisé, il sera possible de recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Un bilan de l'application de cet article sera effectué au niveau de chaque entreprise et communiqué aux représentants du personnel.

II bis. Repos compensateur en remplacement du paiement majoré des heures supplémentaires

(Ajouté par accord du 29 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989, JO 23 août 1989)

Lorsqu'une entreprise n'aura pas recours à la modulation des horaires de travail, il sera possible au salarié de remplacer le paiement des heures supplémentaires effectuées par un repos compensateur de durée équivalente majorée. Ce repos sera appelé "Repos pour HS".

La procédure de ce libre choix devra être clairement explicitée au sein de chaque établissement par une note de service.

Ce repos sera de :

1 HS à 125 p. 100 = 1 h 15 ;

1 HS à 150 p. 100 = 1 h 30.

Ces heures supplémentaires se verront appliquer le repos compensateur de 20 p. 100 jusqu'au contingent légal de 130 h et de 50 p. 100 au-delà et elles s'imputeront sur le contingent HS.

La prise de ce "repos pour HS" se fera en accord avec le chef d'établissement.

III. Congés payés

(Modifie l'article 64 de la convention et l'article 10 de l'avenant n° IV "Cadres")

IV. Compensation financière de la réduction d'horaire

(Supprimé par accord du 29 novembre 1988, étendu par arrêté du 10 août 1989, JO 23 août 1989)

V. Dispositions générales

Il est expressément convenu que les signatures du présent avenant au protocole d'accord du 29 janvier 1982 le soumettront à la section spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives en vue d'obtenir son extension ; il est entendu que ces dispositions ne sont applicables qu'en cas d'extension. Dans le cas contraire, ce sont les dispositions législatives et réglementaires en vigueur qui s'appliqueront sauf accord collectif d'entreprise.

Accord du 25 mars 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999]

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 64 du 31 mai 2003 étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003)

Préambule

Les sociétés d'exploitation frigorifique s'inscrivent pleinement dans l'effort national en faveur de l'emploi. À cet égard, la réduction du temps de travail doit constituer l'un des moyens de favoriser l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Or, ces dernières prestataires de services, sont largement tributaires des exigences de leurs clients en matière d'organisation du travail. Outre les contraintes d'un marché de plus en plus exigeant, les entreprises ont à faire face également à des investissements importants afin de satisfaire aux dispositions réglementaires en matière de sécurité alimentaire, d'environnement ou de formation des salariés.

Dans ces conditions, la réduction du temps de travail ne peut avoir d'effets bénéfiques sur l'emploi que si elle est adaptée aux contraintes spécifiques de la profession et aux attentes des salariés et si elle correspond à une nouvelle organisation des horaires et du travail susceptible d'améliorer et de développer le service aux clients. En tout état de cause, les compensations demandées aux salariés ne pourront excéder le coût de la réduction du temps de travail.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre des mesures répondant aux objectifs suivants :

- Favoriser la création d'emplois et réduire le travail précaire
- Préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté
- Améliorer les conditions de travail des salariés en diminuant leur temps de travail
- Permettre aux entreprises de réduire le temps de travail, tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application des dispositions de l'article 1 de la convention collective nationale des sociétés d'exploitation frigorifique.

Article 2

Objet et mise en oeuvre

Le présent accord a pour objet de fixer les principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail pour les entreprises entrant dans son champ d'application, et qui ont décidé d'anticiper l'adaptation de leur horaire collectif de travail à la nouvelle réglementation sur la durée légale du travail applicable au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002, selon les cas. La mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au niveau de l'entreprise impliquera une négociation dans les conditions ci-dessous.

2-1

Réduction d'horaire avec aides de l'État

Pour les entreprises qui souhaiteraient bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998 en cas d'anticipation sur la réduction du temps de travail, un accord collectif devra être conclu prenant en compte les dispositions du présent accord.

Pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel ayant la qualité de délégué syndical, un tel accord d'entreprise sera conclu avec ces derniers.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel ayant la qualité de délégué syndical, un accord collectif peut être conclu par un ou plusieurs salariés dûment mandaté à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national dans les conditions fixées à l'article 3 III de la loi du 13 juin 1998.

Pendant toute la durée de cette négociation, le salarié mandaté disposera d'un crédit d'heures de 10 heures par mois. Tout salarié muni d'un mandat spécifique de négociation par une organisation syndicale ne devra subir aucune discrimination du fait de son mandat. En particulier, il bénéficiera de la procédure prévue à l'art.L. 412-18 du Code du Travail en cas de licenciement au cours de la période de négociation. Cette procédure est applicable jusqu'au terme de son mandat.

2-2

Réduction d'horaire sans aides de l'État

Dans les entreprises qui n'entendent pas bénéficier des aides de l'État, la réduction du temps de travail pourra être mise en place conformément au présent accord, soit par accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux *ou mandataires syndicaux* (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999) ou avec les délégués du personnel ayant la qualité de délégué syndical, *soit, à défaut de représentation syndicale, par accord avec les représentants du personnel. Dans ce dernier cas, préalablement à sa mise en oeuvre, cet accord devra être soumis à une commission spéciale de validation, réunissant les parties signataires du présent accord de branche. Celle-ci aura pour objet de contrôler la conformité de l'accord rédigé en entreprise avec les dispositions de l'accord de branche.* (dispositions exclues de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999)

Article 3

Dispositions générales

(Complété par avenant n° 63 du 8 février 2002 étendu par arrêté du 12 juin 2002, JO 15 juin 2002, applicable le len-

Article 3-1

Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle

La durée du travail effectif s'entend de la durée pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ainsi, ne sont pas en principe considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes, sans que cette liste puisse être considérée comme exhaustive :

- le temps de pause, de douche, d'habillage et de déshabillage, de casse-croûte, de repas pris sur place,
- le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à ses occupations personnelles, sauf le temps - y compris le temps de trajet - pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

Le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, et entre le domicile et le premier client pour les commerciaux, n'est en aucun cas pris en compte dans le temps de travail effectif.

Article 3-2

Temps de pause

La définition du temps de pause tient compte des usages et dispositions contractuelles de la profession. Ce temps de pause est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Ces temps de pause dont la définition doit être précisée dans les accords d'entreprise, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf mesures ou usages particuliers.

Par ailleurs, conformément à la loi du 13 juin 1998, il est rappelé que tout salarié est en droit de prétendre à une pause d'une durée minimale de 20 minutes après l'accomplissement de 6 heures continues de travail effectif. *Une telle pause peut être prise en une ou plusieurs fois dans la journée.* (phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999).

Article 3-3

Durée journalière

La durée journalière maximale de travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif par jour, avec dérogation exceptionnelle possible à 12 heures, dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

Article 3-4

Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2 du code du travail, l'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale, y compris sur une période inférieure à 6 jours.

Article 3-5

Repos journalier

Tout salarié bénéficie d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre 2 périodes journalières de travail. Toutefois, ce repos minimal pourra être ramené exceptionnellement à 9 heures au maximum, dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

Le différentiel entre le repos journalier légalement dû et celui effectivement pris par le salarié fera l'objet d'une récupération hors des périodes hautes et de pointes par cumul de demi-journées en accord avec l'employeur.

Article 3-6

Périmètre de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail concerne l'ensemble des salariés compris dans le champ d'application de la durée légale du travail sous réserve des dispositions prévues à l'article 6 pour les salariés à temps partiel.

Sont exclus de la réduction du temps de travail les VRP.

Article 3-7

Décompte du temps de travail

Il est rappelé que le temps de travail sera décompté conformément aux dispositions légales selon les modalités suivantes :

- l'affichage de l'horaire collectif sur les lieux de travail vaudra décompte de la durée du travail pour les salariés occupés selon cet horaire ;
- un décompte individuel de la durée du travail (par tous moyens : système auto-déclaratif, automatisé...) sera mis en place pour les salariés ne relevant pas de l'horaire collectif.

Article 4

Organisation et aménagement du temps de travail

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 64 du 31 mai 2003, étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003)

La réduction du temps de travail effectif n'aura d'effets positifs au plan social et au plan économique qu'en contrepartie d'une nouvelle organisation des horaires et du travail qui permettront des gains de productivité.

Les parties signataires conviennent que l'organisation du travail sous forme d'annualisation est particulièrement adaptée à l'activité des entreprises de la branche.

Article 4-1

Annualisation des horaires

En application de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, les entreprises peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de douze mois consécutifs.

Le principe du recours à l'annualisation des horaires peut être adopté pour l'ensemble de l'entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

Article 4-2

Contrepartie à l'annualisation

La mise en place de l'annualisation sera compensée par la réduction du temps de travail et par le maintien de la rémunération globale brute annuelle, hors heures supplémentaires et primes exceptionnelles, conformément à l'article 5-1-1.

Article 4-3

Période d'annualisation

La période d'annualisation est répartie sur 52 semaines à l'exclusion des jours de congés et des jours fériés. Elle s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du personnel ou à défaut des salariés concernés.

La période d'annualisation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs.

(phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999).

Il est expressément convenu que l'horaire de travail individuel pourra varier sur tout ou partie de la période d'annualisation. Il sera tenu par l'employeur un compte individualisé des heures effectuées par chaque salarié.

Article 4-4

Jours fériés

Les entreprises amenées à faire travailler leur personnel un jour férié devront les compenser, conformément aux dispositions de l'article 73 de la CCN.

Article 4-5

Programmation indicative

L'annualisation est établie selon une programmation indicative, fonction des besoins propres de chaque entreprise, devant faire l'objet d'une communication préalable aux Délégués Syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT, du Comité d'Entreprise ou d'établissement, ou des Délégués du personnel, ou des salariés concernés, et fera l'objet d'un affichage.

Article 4-6

Délai de prévenance

Toute modification de la programmation indicative conduisant à des changements d'horaire non prévus initialement devra faire l'objet d'une information des salariés trois jours ouvrés avant la mise en place des nouveaux horaires.

Il pourra être cependant prévu par accord d'entreprise ou d'établissement un délai d'information différent.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'urgence, le délai de prévenance sera adapté aux circonstances. Il conviendra dans ce cas d'en informer les délégués syndicaux et de consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou les délégués du personnel voire le CHSCT.

Article 4-7

Amplitude hebdomadaire de l'annualisation

La limite supérieure de l'amplitude de l'annualisation est fixée à 46 heures par semaine de travail effectif. Cependant, sur une période de 12 semaines consécutives, la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne peut être supérieure à 45 heures.

La limite des périodes basses d'activité est de 20 heures hebdomadaires de travail effectif.

L'annualisation peut être combinée avec l'octroi de jours de repos supplémentaires tels que définis ci-après ou par la réduction de l'horaire dans le cadre de la semaine.

Cet article annule et remplace les dispositions concernant l'amplitude de la modulation qui figurent dans l'accord du 29 novembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail (paragraphe 22-1).

Article 4-8 **Horaire moyen et limite annuelle**

4-8-1 **Détermination de l'horaire moyen**

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'État au titre du volet défensif ou offensif, réduiront le temps de travail conformément aux articles 3 et 4 de la loi du 13 juin 1998.

Les entreprises qui souhaiteraient anticiper la réduction de l'horaire légal hebdomadaire de travail sans bénéficier des aides et qui réduiront le temps de travail annualisé d'au moins 7,70 %, devront respecter les dispositions de l'article 5-2 du présent accord. Il leur appartiendra alors de déterminer le mode de décompte de l'horaire de travail en conformité avec les dispositions de cet article .

L'accord d'entreprise devra préciser la référence sur laquelle s'applique le pourcentage de réduction.

4-8-2 **Dépassement de l'horaire moyen**

À l'issue de la période d'annualisation retenue, les heures effectuées au-delà de la moyenne déterminée dans l'entreprise ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur calculé dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du Code du Travail. La moyenne hebdomadaire devant être respectée sera égale au quotient de la durée annuelle de travail effectif par le nombre de semaines travaillées.

Article 4-9 **Décompte de l'horaire**

Conformément aux dispositions de l'article D. 212-23 du Code du Travail, il sera annexé en fin de période d'annualisation ou au moment du départ du salarié au cours de la période d'annualisation le total des heures de travail effectif effectuées par l'intéressé, étant entendu qu'un état du compte individuel sera annexé au bulletin de paye du salarié. *Un délai de mise en place de cette disposition sera prévu dans l'accord d'entreprise.* (phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999)

Article 4-10 **Contingent**

(Résultant de l'avenant n° 64 du 31 mai 2003 étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003)

Il est rappelé que des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent annuel fixé par décret.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 150 heures.

Ces dispositions annulent et remplacent celles qui étaient prévues concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires dans l'accord national du 29 janvier 1982 sur l'aménagement du temps de travail dans les exploitations frigorifiques.

Article 4-11 **Chômage partiel**

Dans le cas où, en cours ou à l'issue de la période d'annualisation, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail ne peuvent pas être effectuées, l'employeur est fondé à solliciter de l'administration la prise en charge des heures effectuées au titre du chômage partiel dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du Travail.

Quelle que soit l'hypothèse de recours au chômage partiel, la rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué et du nombre d'heures effectuées au titre du chômage partiel.

Article 4-12 **Lissage**

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de l'annualisation, devra être privilégié le principe d'une rémunération lissée. La rémunération mensuelle indépendante du nombre d'heures réellement travaillées sera établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée

sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paye, sauf en cas de licenciement économique. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire.

Les retenues pour absence s'effectueront lorsqu'elles seront comptabilisables par journée ou demi-journée respectivement en 30^{ème} ou 60^{ème}, en heures lorsqu'elles sont inférieures à la demi-journée et ceci de la rémunération régulée. *Toutefois, si les nécessités du service le permettent et avec l'accord de l'employeur, les heures manquantes pourront être effectuées dans la période d'annualisation.* (phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999).

Article 4-13 **Autres modalités**

4-13-1

Réduction du temps de travail par octroi de jours de congés payés

a) Principe

Les entreprises ou établissements pourront organiser la réduction du temps de travail hebdomadaire, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit à défaut, directement selon les modalités ci-après.

b) Modalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

— à l'initiative de l'employeur

Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

— à l'initiative du salarié

Pour l'autre moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par le salarié, sous réserve de l'accord de l'entreprise en fonction des nécessités du service.

Toute modification par le salarié de la ou les dates précitées ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance.

4-13-2

Compte épargne temps

Dans les entreprises qui ont négocié la mise en place d'un compte épargne temps, il est convenu que la moitié des journées de repos pourra être reportée dans ledit compte, au prorata de ceux qui peuvent être pris sur l'initiative du salarié et de l'employeur.

Article 5

Dispositions relatives à la réduction du temps de travail

(Complété par avenant n° 63 du 8 février 2002 étendu par arrêté du 12 juin 2002, JO 15 juin 2002, applicable le lendemain de sa signature)

Les dispositions du présent chapitre relèvent d'un accord d'entreprise.

Elles ne s'appliqueront que pendant la durée de validité de cet accord d'entreprise.

Chaque entreprise doit pouvoir se déterminer en fonction des attentes des salariés, des réalités économiques et des évolutions des marchés qui lui sont propres.

De même, pour affronter les contraintes économiques telles qu'évoquées ci-dessus et dans le préambule, l'entreprise est tenue à une maîtrise de sa masse salariale globale.

En conséquence, la branche a pour rôle de donner des orientations pour aider les entreprises à mettre en place la

réduction du temps de travail en respectant un équilibre entre les aspirations des salariés, les contraintes économiques et les prévisions d'embauche ou de maintien de l'emploi.

C'est pourquoi le présent accord prévoit que la réduction du temps de travail pourra s'accompagner de modalités portant sur les salaires ainsi que la possibilité de déroger à certaines dispositions conventionnelles, dans les conditions prévues à l'article 5.2 ci-après.

Article 5-1

Rémunérations

5-1-1

Les accords d'entreprise réduisant la durée du travail devront prévoir les modalités et le niveau de la compensation, ainsi que leur incidence sur la rémunération mensuelle et les taux horaires. Le principe est le maintien intégral de la rémunération brute annuelle hors heures supplémentaires et primes exceptionnelles pour le personnel sous contrat à durée indéterminée à la signature du présent accord. Ce maintien de la rémunération pourra se faire par institution d'une prime dite "prime RTT". Cette prime RTT pourra être diminuée dans le cas où l'entreprise appliquerait une hausse du taux de la prime d'ancienneté par anticipation.

5-1-2

Le gel des salaires sur 3 ans maximum pourra être une des mesures de compensation utilisée dans l'entreprise.

5-1-3

Il est institué une grille des salaires minima garantis dont les valeurs à la signature de l'accord figurent en annexe I. La grille figurant dans l'avenant n° 60 du 9 octobre 1998 devient le barème de référence pour le calcul des primes d'ancienneté et indemnités diverses prévues dans la CCN.

Article 5-2

Dérogations conventionnelles

La présente clause vient compléter et réviser les dispositions de la convention collective sur la prime d'ancienneté, la prime annuelle, les congés d'ancienneté et de fractionnement, en permettant à toute entreprise venant à appliquer la réduction du temps de travail d'y déroger dans les conditions ci-après définies :

- gel de la prime annuelle à son montant actuel pendant une durée maximum de 3 ans
- gel du taux de la prime d'ancienneté à son montant actuel pendant une durée maximum de 5 ans
- suppression ou gel des congés supplémentaires d'ancienneté
- suppression des congés de fractionnement en application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du Code du Travail.

Il est rappelé, comme indiqué dans le préambule du présent accord, que l'application de ces dérogations ne pourra excéder le coût de la réduction du temps de travail.

Article 5-3

Dispositions complémentaires

À qualification équivalente, les nouveaux embauchés seront rémunérés sur la base du nouvel horaire collectif.

À une échéance maximale de 3 ans, ils seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord d'entreprise.

Article 5-4

Formation

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 21 décembre 1993, les entreprises pourront recourir au co-investissement formation ainsi qu'au capital temps formation.

Article 5-5

Engagements en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes

Les entreprises concernées par le présent accord s'interdisent sous réserve des dispositions particulières prévues dans le code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi, de prendre en considération le sexe au moment de l'embauche, de la modification ou de la résiliation du contrat de travail.

En outre, elles s'engagent à réserver aux femmes un traitement équivalent aux hommes occupant des emplois de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Article 6

Dispositions propres à certaines catégories de salaires

(Complété par avenant n° 63 du 8 février 2002 étendu par arrêté du 12 juin 2002, JO 15 juin 2002, le lendemain de sa signature)

Article 6-1

Salarié à temps partiel

6-1-1

Incidences de la réduction du temps de travail

Les salariés à temps partiels sont concernés par la réduction du temps de travail.

Au moment de la réduction du temps partiel, les salariés à temps partiel pourront opter :

- soit pour le maintien de leur horaire contractuel. Le salarié à temps bénéficiera du principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.
- soit pour l'augmentation de leur horaire de travail afin de répondre à la nouvelle définition d'un travail à temps plein. Le salarié à temps partiel bénéficiera d'une augmentation de sa rémunération à due proportion de l'augmentation de sa durée de travail.
- soit par une réduction de leur horaire de travail dans les mêmes proportions que celles de l'horaire collectif. Le salarié à temps partiel bénéficiera alors des avantages octroyés aux salariés à temps plein dont la durée de travail aura été réduite dans les mêmes proportions.

Après examen des possibilités de l'entreprise, il sera conclu, dans le mois qui suit la levée d'une des options par le salarié, un avenant au contrat de travail du salarié.

6-1-2

Organisation de l'activité à temps partiel

(paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999, 8 août 1999)

Les horaires des salariés travaillant à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée qu'une seule interruption d'activité supérieure à deux heures.

6-1-3

Mesures destinées à favoriser le passage d'un temps partiel à un temps plein et d'un temps plein à un temps partiel

Il est rappelé que chaque salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle ou aux emplois équivalents qui seraient créés ou qui deviendraient vacants au sein d'une société relevant du présent accord.

De même, chaque salarié à temps complet bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps partiel ressortissant de sa qualification professionnelle ou aux emplois équivalents qui seraient créés ou qui deviendraient vacants au sein d'une société relevant du présent accord.

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois vacants ou à créer.

Article 6-2

Le personnel d'encadrement non soumis à l'horaire collectif

Le présent article concerne le personnel d'encadrement non soumis à l'horaire collectif de travail du fait de l'indépendance et de la grande autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son temps de travail. Ce personnel ne sera pas concerné par une éventuelle suppression des jours de congés d'ancienneté et de fractionnement et bénéficiera de l'attribution de jours de congés supplémentaires avec un minimum de cinq jours. En outre, ce personnel bénéficiera de l'attribution de 3 jours de formation. Ne pourront être imputées sur ces 3 jours que les formations éligibles au titre d'une convention de formation. Si ces jours ne sont pas utilisés, ils seront transformés en jours de congé. Dans tous les cas, les jours de congés supplémentaires devront être pris selon les mêmes modalités que les congés payés. Devront également être privilégiés par les entreprises l'un ou la combinaison d'un des moyens suivants :

- Mise en place d'un compte épargne-temps selon les dispositions de l'article L. 227-1 du Code du Travail.
- Mise en place de système d'épargne ou de retraite par capitalisation.
- Mise en place d'un capital formation.

Les dispositions du présent article relèvent d'un accord d'entreprise dont les modalités doivent être financièrement équivalentes, pour cette catégorie de personnel, à celles prévues pour les autres salariés.

Article 7 **Dispositions particulières pour bénéficier des aides**

7-1 **Réduction du temps de travail anticipée/volet offensif**

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif de travail mise en place au sein de l'entreprise qui anticipera ces réductions avant les échéances et éligible aux aides prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, doit être :

— d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 35 heures au plus.

Ce nouvel horaire peut être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service.

Les effets sur l'emploi sont développés dans les deux articles suivants.

7-2 **Effet sur l'emploi**

Dans les entreprises désirant solliciter des aides de l'État liées à l'anticipation, en contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, l'employeur s'engage à augmenter, d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent l'accord d'entreprise, selon les dispositions légales en vigueur.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégories d'emploi devra être défini par accord d'entreprise.

7-3 **Réduction du temps de travail anticipée / volet défensif**

Défense de l'emploi

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre des emplois préservés qui devra être au moins égal à 6 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'État.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention signée avec l'État.

Article 8 **Suivi de l'accord**

La Commission paritaire fera fonction de Commission de suivi en portant annuellement la réduction du temps de travail à son ordre du jour pour dresser le bilan du présent accord et examiner l'impact des dispositions ci-dessus sur la gestion des entreprises, et notamment évaluer l'évolution de l'emploi dans la branche au cours de l'année écoulée.

Article 9 **Extension**

Le présent accord forme un tout indivisible et s'intègre dans le corps de la Convention Collective Nationale. Il vient compléter, réviser, voire à se substituer à un certain nombre de dispositions de la Convention Collective.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

En cas de modification législative ou réglementaire qui interviendrait postérieurement à la signature du présent accord et remettrait en cause l'équilibre du présent dispositif, les parties signataires auront la possibilité de dénoncer le présent accord et se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente dans un délai maximum d'un mois.

Annexe I

Salaires minima garantis

Tableau applicable à compter du 25 mars 1999

Coefficient	Minima horaire garanti
120	40,23
125	40,32
135	40,50
145	40,73
155	40,91
165	41,20
170	41,73
180	42,49
190	43,65
200	44,66
210	45,82
220	47,82
225	48,70

Introduction de nouvelles technologies

Accord national du 29 novembre 1988

[Étendu par arrêté du 13 avril 1989, JO 13 mai 1989]

Préambule

L'évolution économique générale est marquée par une accélération du développement des technologies nouvelles.

Dans un contexte dominé par une forte compétition nationale et internationale, les exploitations frigorifiques pourraient être confrontées à des mutations technologiques :

- qui pourraient avoir de sérieuses conséquences tant sur le plan social qu'économique ;
- et qu'il leur faudrait maîtriser et anticiper si elles ne voulaient pas les subir.

Pour faire face à ces mutations dans les meilleures conditions possibles, les partenaires sociaux soulignent l'absolue nécessité de prendre en compte l'aspect humain dès le départ. À cet égard, l'introduction de nouvelles technologies ne peut se concevoir sans politique active de l'emploi afin de faciliter les adaptations qualitatives et quantitatives, notamment en détectant suffisamment à l'avance les besoins de formation.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux des exploitations frigorifiques conviennent des dispositions ci-après :

Article 1

Introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies

Le présent accord vise tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Il s'applique dès qu'un projet de ce type entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés ci-dessus.

Sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, rappelés dans les articles 2 et 3 ci-après, il sera procédé à l'information et à la consultation des salariés concernés par un changement d'organisation du travail, résultant de l'introduction de nouvelles technologies. Cette information et cette consultation auront lieu dans le cadre du droit d'expression et dans le même délai que l'information et la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article 2

Information et consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont associés le plus tôt possible à l'étude de tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 1^{er}, de telle sorte que les avis émis puissent être pris en compte dans sa mise en oeuvre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6, alinéas 4 à 6, du code du travail (experts).

Un mois avant la réunion d'information et de consultation, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. À cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Article 3

Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT est informé le plus tôt possible sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus.

À cette fin, le CHSCT est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le CHSCT peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en oeuvre du projet.

L'avis du CHSCT est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 4

Obligation de discrétion et de secret

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT ainsi que du personnel concerné sont de plein droit considérées comme confidentielles. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les représentants syndicaux, les membres du CHSCT, toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations ainsi que les membres du personnel concernés, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prescrites par les articles L. 432-7 et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) du code du travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel tout particulièrement en ce qui concerne les informations relatives aux processus de fabrication ou de travail.

Article 5

Plan d'adaptation

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés.

Il sera également transmis au CHSCT.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 2 ci-dessus.

Les délégués syndicaux seront également tenus informés.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires, en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 6

Formation et nouvelles technologies

Cette politique de formation tiendra compte de la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et visera au développement de la capacité d'adaptation nécessaire pour faire face aux évolutions possibles des technologies.

La formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaire dans les entreprises de la profession.

Celles-ci intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, dès que les projets seront suffisamment précis, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions.

Article 7 **Organisation du travail**

À l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, l'employeur, dans le souci d'améliorer les conditions de travail et de sécurité et d'obtenir une meilleure utilisation des installations, mettra en oeuvre une nouvelle organisation du travail mieux adaptée aux conditions de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement :

— en y associant le personnel d'encadrement ;

— en recherchant la participation des salariés intéressés et en prenant des dispositions tendant à améliorer le degré de qualification, la classification et la rémunération de chaque salarié concerné, ainsi qu'à accroître sa part d'initiative ou de responsabilité.

Les institutions concernées dans l'entreprise et visées dans le présent protocole seront informées de l'évolution intervenue du fait de l'introduction de nouvelles technologies.

Article 8 **Mutations individuelles**

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, au sens de l'article 1er du présent accord, entraînerait la disparition du poste de travail tenu jusque-là par un salarié permanent, conformément à l'article 48 de la convention collective nationale, l'employeur recherchera dans l'établissement, puis dans l'entreprise, ou à défaut dans la profession, s'il existe un poste disponible - comportant une classification et un salaire équivalent ou supérieurs à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités d'une formation appropriée.

Si, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié permanent entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle, et compte tenu d'une période d'essai déterminée :

1. Le salarié concerné aura droit à une indemnité forfaitaire correspondant :

— à l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire de base calculé sur une durée de six mois à dater de la mutation prononcée. Lors des six mois suivants, le salarié concerné a droit à une indemnité correspondant à la moitié de cet écart ;

— s'il est âgé de cinquante ans ou plus, au moment de la mutation, et après expiration des périodes ci-dessus, à la moitié de l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire de base, jusqu'à ce qu'il soit proposé au salarié concerné un poste équivalent ou supérieur à son ancien poste (voir ci-dessous 3).

Pour l'application du 1 ci-dessus,

la référence de base sera le salaire contractuel de chaque salarié concerné.

2. En cas de licenciement ou de départ à la retraite dans les deux années suivant leur reclassement dans le cadre du présent accord et sous réserve d'avoir au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans recevront l'indemnité correspondante calculée suivant les dispositions de l'article 54 bis. Le salaire de référence retenu sera le plus avantageux pour le salarié, résultant de la comparaison entre celui d'avant et celui d'après le déclassement.

3. En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux de son précédent emploi, et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

Article 9

Les mesures individuelles prévues à l'article 8 s'appliquent en cas de projet peu important d'introduction de nouvelles technologies, quel que soit le nombre de salariés concernés.

Article 10 **Bilan**

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent accord au plus tard deux ans après son entrée en vigueur.

Protection sociale complémentaire

Avenant n° 100 du 20 juin 2024

[Étendu par arr. 4 déc. 2024, JO 12 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous condition de son agrément par la commission paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

FGT CFTC ;

FNAF CGT ;

FGTA FO.

Ont arrêté les dispositions suivantes :

Préambule

Sans préjudice des dispositions de l'avenant n° 77 du 1^{er} août 2011 relatif au régime de prévoyance, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, lorsqu'elles instituent des garanties collectives de protection sociale complémentaire (en particulier, frais de santé, prévoyance), le font selon les modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Le financement patronal de ces régimes peut être exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, à la condition, notamment, qu'il présente un caractère collectif, c'est-à-dire, qu'il couvre l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Le premier critère visé par cet article permet :

— de définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

— d'intégrer à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la Commission Paritaire de l'APEC.

Par un agrément en date du 8 novembre 2023, la Commission Paritaire de l'APEC a précisé que :

— les salariés visés à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des cadres (coefficient égal ou supérieur à 350) ;

— les salariés visés à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des techniciens/agents de maîtrise à compter du coefficient 300.

Les partenaires sociaux ont entendu conclure un accord définissant une catégorie de salariés qui pourraient être bénéficiaires des mêmes garanties de protection sociale complémentaire que celle des cadres dans les conditions suivantes.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques.

Article 2

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Pour l'application du 2^{ème} alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité Sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 911-1 du même Code, les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des techniciens/agents de maîtrise dont l'emploi est classé au coefficient compris entre 245 à 299.

Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des béné-

ficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Il est rappelé que les entreprises visées par le présent accord conserveront la faculté de constituer des catégories objectives de salariés comprenant

- soit strictement des cadres au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017
- soit étendues aux salariés non cadres visés à l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017
- soit étendues aux salariés non cadres dont le coefficient est compris entre les coefficients 245 et 299 de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du Travail, les signataires considèrent qu'aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de cinquante salariés n'est justifiée.

En effet, eu égard à l'objet du présent accord visant à permettre à chacune des entreprises de la branche de décider ou non de l'intégration de certains salariés au bénéfice du régime de protection sociale complémentaire des cadres, il est inutile d'apporter des dispositions spécifiques à certaines entreprises.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous condition de son agrément par la commission paritaire de l'APEC.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Prévoyance

Avenant n° 67 du 15 décembre 2004

(Avenant supprimé et remplacé par Avenant n° 77 du 1^{er} août 2011, étendu ; voir les articles 80 et suivants des Clauses communes de la convention)

Travail de nuit

Avenant n° 1 du 13 janvier 2010

[Étendu par arr. 12 juill. 2010, JO 21 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Préambule

Par accord du 31 mai 2003, les parties ont défini les conditions d'application du travail de nuit au sein de la branche professionnelle des exploitations frigorifiques.

Après plusieurs discussions, les parties signataires sont convenues qu'avant son extension, cet accord nécessitait plusieurs compléments, précisions et actualisations dans un souci d'amélioration des conditions de travail et de protection des travailleurs de nuit.

À cet effet, il est apparu nécessaire de réviser cet accord dans son intégralité et les partenaires sociaux ont adopté le présent avenant, portant ainsi révision de l'intégralité de l'accord du 31 mai 2003 et abrogation de l'article 61 de la Convention Collective nationale «Exploitations Frigorifiques» du 10 juillet 1956.

Article 1

Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est notamment justifié dans les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des exploitations frigorifiques par :

- le caractère périssable des produits entreposés au sein des exploitations impliquant une veille et une gestion opérationnelle continue des stocks et de leur rotation afin de garantir la sécurité alimentaire,
- la nécessité de respecter les délais de livraison liés aux circuits logistiques des clients des entreprises de la

branche.

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés, toutes catégories professionnelles confondues et dont le temps de travail est décompté en heures dès lors qu'ils sont affectés à des postes justifiant le recours au travail de nuit.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours conformément aux dispositions prévues par les articles L. 3121-43 et suivants du code du travail et qui pourraient être amenés à travailler la nuit peuvent bénéficier de contreparties qui seront alors déterminées par la convention de forfait qui les lie à l'entreprise.

Article 3

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

3.1

Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures comprenant, en toute état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Conformément au troisième alinéa de l'article L. 3122-29 du Code du Travail, à défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

3.2

Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent avenant, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée, de l'année, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 3.1 du présent avenant,
- soit effectuée, au cours d'une période de référence de douze mois consécutifs, déterminée dans chaque entreprise au moins 270 heures de son temps de travail durant la période définie à l'article 3.1 du présent avenant.

Article 4

Conditions de mise en place du travail de nuit au niveau de l'entreprise

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 3.1 du présent avenant, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne peut être mis en place dans l'entreprise qu'après consultation, s'ils existent dans l'entreprise, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En outre et en application de l'article L. 3122-38 du Code du travail, le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Article 5

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

5.1

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder en principe 8 heures. Dans les cas et les conditions prévus par le Code du travail, il est possible d'y déroger.

5.2

Durée hebdomadaire

Lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes saisonnières d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit peut être portée, par accord d'entreprise, à 42 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sous réserve de ne pas dépasser une durée maximale de 44 heures au sein d'une même semaine.

Article 6 **Contreparties au travail de nuit**

6.1 **Contreparties financières**

Tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord travaillant au cours de la période définie à l'article 3.1 du présent avenant, qu'il remplisse ou non la définition de travailleur de nuit prévue à l'article 3.2 du présent accord, bénéficie :

- d'une majoration de salaire de 20 % appliquée sur le taux horaire de l'intéressé, pour chaque heure effectuée au cours de cette période,
- d'une indemnité de repas d'un montant égal de 4 €, dès lors que le salarié travaille sur l'intégralité de la période de 19 heures à 22 heures.

6.2 **Repos compensateur**

Compte tenu des contraintes liées au travail de nuit, tout salarié, entrant dans le champ d'application du présent accord, dès lors qu'il remplit les conditions d'un travailleur de nuit définies à l'article 3.2 du présent avenant, bénéficie, pour chaque heure travaillée au cours de la période fixée à l'article 3.1 du présent avenant, d'un repos compensateur d'une durée égale à une minute.

Les modalités de prise sont déterminées dans chaque entreprise. En tout état de cause, ce repos compensateur ne peut effectivement être pris par le travailleur de nuit qu'à la fin de la période de référence visée à l'article 3.2.

Ce repos compensateur constitue en outre la contrepartie accordée aux salariés en cas de dérogation dans les cas et conditions prévues par la loi à la durée maximale quotidienne de 8 heures.

6.3 **Temps de pause**

Tout salarié remplissant les conditions d'un travailleur de nuit définies à l'article 3.2 du présent avenant et effectuant plus de 6 heures consécutives de travail au cours de la période définie à l'article 3.1 du présent avenant, bénéficie de 20 minutes de pause lui permettant de se détendre et de se restaurer. Il est rappelé que cette pause n'est ni rémunérée et ni assimilée à du temps de travail effectif.

Article 7 **Mesures destinées à favoriser le passage d'un poste de jour à un poste de nuit et d'un poste de nuit à un poste de jour**

Les travailleurs de nuit, au sens de l'article 3 du présent avenant, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnel ou d'un emploi équivalent.

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour porter à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT seront tenus informés de ces emplois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 8 **Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes**

Tout employeur s'interdit de prendre en considération le sexe :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation

professionnelle, de promotion, de déroulement de carrière.

Plus particulièrement, les parties signataires rappellent expressément la nécessité d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9 **Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit**

9.1 **Suivi médical**

Tout travailleur de nuit remplissant les conditions définies à l'article 3.2 du présent avenant, bénéficie d'une surveillance médicale renforcée dont l'objet est de permettre au médecin du travail d'attester que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit et d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chronologiques et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale.

Cette surveillance médicale s'exerce avant l'affectation du salarié sur un poste de nuit, et en application de l'article L. 3122-42 du Code du travail tous les six mois. Les visites médicales sont assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Le médecin du travail, ou en toute autre personne habilitée sous son contrôle, apporte aux salariés affectés d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour une information sur l'hygiène de vie (alimentaire, sommeil...) qu'il conseille en fonction du mode d'organisation du travail. Il leur indique les précautions éventuelles à prendre.

9.2 **Formation professionnelle**

Les travailleurs de nuit, remplissant les conditions définies à l'article 3.2 du présent avenant, doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au congé individuel de formation, au capital temps formation, à la validation des acquis professionnels.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et en tenir informé le Comité d'Entreprise au cours d'une des réunions prévues à l'article L. 2323-33 du Code du Travail.

9.3 **Articulation du travail de nuit avec la vie sociale et familiale**

Les entreprises concernées sont invitées, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, à définir les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

9.4 **Salle de repas**

Une salle de repas équipée de moyens matériels permettant de réchauffer des plats sera mise à la disposition des travailleurs de nuit.

Article 10 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Formation professionnelle

Accord du 28 avril 2005

[Non étendu]

(Dispositions similaires annulées et remplacées par l'Accord du 8 février 2013 ainsi que l'accord du 27 février 2013, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP/SYNAFAVIA/FNEAP/CNTF/FNICGV)

Mod. par Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu, en vigueur le 26 juin 2007, effet au 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union syndicale nationale des Exploitations frigorifiques.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGC ;
CFTC CSFV ;
FGTA FO.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGC ;
CFTC ;
FGTA-FO.

Préambule

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle en tant qu'elle permet à tout salarié de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Les parties considèrent la formation professionnelle indispensable au maintien de l'emploi et à l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

En considération de l'importance qu'elles attachent à la formation, les parties décident de transposer l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ainsi que la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout en prenant en compte les spécificités de la branche.

I. Le droit individuel à la formation

Article 1.1
Objectif du DIF

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur, afin qu'il devienne acteur de sa formation et de son évolution professionnelle.

Article 1.2
Bénéficiaires du DIF

Mod. par Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu, en vigueur le 26 juin 2007, effet au 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Union syndicale nationale des Exploitations frigorifiques.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CGC ;
CFTC CSFV ;
FGTA FO.

Au 1^{er} janvier de l'année N, chaque salarié en contrat à durée indéterminée bénéficie d'un droit au DIF s'il justifie d'une année complète de temps de travail effectif ou assimilé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N-1. Le bénéfice du DIF est ouvert aux salariés sous contrat à durée déterminée s'ils justifient avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Sont prises en compte pour la détermination des droits au DIF les périodes d'absences légalement assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés c'est-à-dire :

- les congés payés de l'année précédente,*
- les jours de repos acquis au titre la réduction du temps de travail,*

-
- les repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires,
 - le congé maternité ou de paternité,
 - (Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu) les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
 - les congés pour événements familiaux,
 - les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires,
 - les congés de formation.

Le droit au DIF est de 20 heures pour les salariés à temps plein. Cependant, le droit au DIF éventuellement acquis au 1^{er} janvier 2005 est plafonné à 14 heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans, avec un plafonnement à 120 heures.

La durée de 20 heures est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel et pour les salariés employés en contrat à durée déterminée. Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Dans le cas de ceux qui ont été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, le droit au DIF est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

(Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu) Le droit à DIF pourra être augmenté de 2 heures pour les salariés âgés de plus de 50 ans lorsque l'entreprise usera de la faculté de mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 65 ans dans les conditions prévues par l'accord du 10 mai 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF par son employeur. Sont exclus du bénéfice du DIF les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 1.3 **Mise en œuvre du DIF**

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par l'article L. 933-2 alinéa 2 du code du travail et par l'article 6 du présent accord, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Lorsque durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du Code du travail.

Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 1.4 **Exercice du DIF**

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail. L'employeur et le salarié concerné privilégieront les actions pendant le temps de travail.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail entraînent le maintien de la rémunération.

Conformément à l'article L. 933-4 du Code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Pendant chaque action de formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Article 1.5 **Actions prioritaires**

Les parties signataires décident, afin de prendre en compte les spécificités du métier de la branche, que seront mises en œuvre prioritairement les actions de formation destinées à favoriser le perfectionnement des connaissances professionnelles, ou à permettre l'acquisition d'une qualification en lien avec l'activité des entreprises de la branche. En conséquence, les actions suivies par le salarié doivent relever en priorité de l'une des catégories suivantes :

• manutention :

- CACES

• technique :

- soudure

- électricité

- maintenance des installations techniques et frigorifiques

• autres :

- Formation à la fonction tutorale

- Amélioration de la communication, des techniques d'animation de réunions et d'entretiens

- Management d'équipe

- Achat, vente, marketing

- Finance, secrétariat, comptabilité, gestion

- Ressources humaines, et gestion sociale de l'entreprise

- Qualité

- Développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle du salarié

- Développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié en contact avec des correspondants étrangers

D'une manière générale, toutes actions contribuant à renforcer, développer ou maintenir ses compétences dans sa filière métiers ou toutes actions permettant de mettre à niveau ses connaissances en fonction des évolutions notamment techniques, juridiques et commerciales applicables renforçant ainsi son employabilité dans la branche sont à privilégier.

Article 1.6 **Sort du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail**

Le sort du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail obéit aux dispositions légales.

II. La professionnalisation dans l'entreposage frigorifique

A) Les périodes de professionnalisation

Article 2.1 **Objectif**

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien ou l'évolution dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation doivent leur permettre :

- d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche et dont l'accessibilité est jugée prioritaire par les parties signataires,

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est jugé prioritaire par les parties signataires.

Article 2.2 **Bénéficiaires**

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux

femmes après un congé parental,

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail.

Article 2.3

Nature des actions au titre de la professionnalisation

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre aux salariés concernés d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche ou de suivre une formation figurant dans les domaines prévus à l'article 1.5 du présent accord et favorisant notamment :

- leur adaptation à l'évolution des métiers et des technologies ;
- leur adaptation à de nouvelles fonctions ;
- le retour d'absence prolongée liée, par exemple, à un arrêt pour maladie ou accident du travail, ou à l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat électif.

Article 2.4

Modalités de mise en œuvre

Mod. par Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu, en vigueur le 26 juin 2007, effet au 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des Exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGC ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation, par l'OPCA, dont relève l'entreprise.

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation relève soit de l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation avec l'accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation, ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du chef d'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Conformément à l'article L. 982-4 du Code du travail, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur,
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail,
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative de l'employeur, après accord formalisé du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise prévu à l'article L. 935-1 du code du travail.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du Code du travail sont applicables : le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu) En application des articles L. 983-1 et D. 981-5 du Code du travail, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévue à l'article L. 982-4 du Code du travail, par l'OPCA dont relève l'entreprise, se fera sur la base de 15 € par heure pour les actions de perfectionnement classique et de 25 € par heure pour les actions favorisant l'obtention d'une qualification dans le cadre d'une

démarche de valorisation des acquis de l'expérience.

B) Les contrats de professionnalisation

Article 2.5

Objectif et nature des actions de formation

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, en leur permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle.

Sont plus particulièrement visés, les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ainsi que celles qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'elles ont acquises.

Dans cette optique, les contrats de professionnalisation visent à permettre aux salariés concernés d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche ou de suivre une formation figurant dans les domaines prévus à l'article 1.5 du présent accord.

Article 2.6

Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 981-1 du Code du travail, les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale,*
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.*

Article 2.7

Rémunérations minimales

Le salarié âgé de moins de 26 ans, titulaire d'un contrat de professionnalisation, perçoit pendant la durée de son contrat, un salaire minimum calculé en fonction de son âge et de son niveau de formation et défini par les dispositions légales et réglementaires.

Ainsi, en l'état de la législation en vigueur, ce salaire ne peut être inférieur à 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 75% pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Le demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, titulaire d'un contrat de professionnalisation, perçoit, pendant la durée de son contrat, un salaire minimum qui ne peut être inférieur ni au SMIC ni à 90 % du salaire minimum conventionnel.

Article 2.8

Caractéristiques du contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu, en vigueur le 26 juin 2007, effet au 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des Exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGC ;

CFTC CSFV ;

FGTA FI.

Nature du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Il peut s'agir :

- soit d'un contrat à durée déterminée,*
- soit d'un contrat à durée indéterminée, comprenant une action de professionnalisation qui se situe nécessairement au début du contrat.*

Durée du contrat de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Durée de la formation

La durée de la formation (actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée pourra aller de 15 à 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, pour certains publics, notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Droits et obligations des parties

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer à son bénéficiaire une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les personnes mentionnées à l'article 2.6 du présent accord.

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Notamment, la durée du travail du salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, toute clause de remboursement des dépenses de formation par le titulaire du contrat à l'employeur est nulle et de nul effet.

(Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu) En application des articles L. 983-1 et D. 981-5 du Code du travail, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévue à l'article L. 981-3 du Code du travail, par l'OPCA dont relève l'entreprise, se fera sur la base de 10 € par heure pour les actions qualifiantes reconnues par la convention collective nationale et 15 € par heure pour les actions diplômantes.

III. Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Mod. par Ajouté par : Avenant n° 1, 6 juin 2007, non étendu, en vigueur le 26 juin 2007, effet au 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des Exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGC ;

CFTC CSFV ;

FGTA FI.

Article 3.1

Composition

La commission est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés, d'autre part.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désignera 1 titulaire et 1 suppléant.

L'Union Syndicale Nationale des Exploitations Frigorifiques, seule organisation syndicale patronale représentative dans la branche, désignera un nombre de titulaires et de suppléants égal au nombre de titulaires et suppléants représentant les organisations syndicales des salariés.

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et son vice-président, un secrétaire et son

adjoint.

Le président et l'adjoint du secrétaire sont désignés parmi les représentants d'un collège. Le vice-président et le secrétaire sont désignés parmi les représentants de l'autre collège. À chaque renouvellement, la répartition des postes entre les collèges est alternée. Pour le premier mandat, le président et l'adjoint sont désignés parmi les représentants employeurs, le vice-président et le secrétaire parmi les représentants salariés.

Le président et le secrétaire représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés. Ils préparent l'ordre du jour de la réunion qui est adressé avec la convocation. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission paritaire nationale de l'emploi à la commission nationale mixte paritaire de branche.

Article 3.2 **Fonctionnement**

La commission se réunira au moins une fois par an sur convocation du président et du secrétaire.

Les titulaires et suppléants peuvent participer aux réunions. Seuls les titulaires ont voix délibérative.

En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

La présence du quart au moins des membres de la commission avec au minimum 1 présent par collège (employeurs et salariés) est requise pour la validité des délibérations.

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le secrétaire et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 3.3 **Attributions**

Conformément à l'article 8.1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la commission a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Elle a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La commission assurera également les missions définies aux articles 2-29, 3-1, 4-2, 4-3, 7-6, 7-7, 10-5, 10-9 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Dans le cadre de ses missions, la commission procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menée dans la profession.

La commission est consultée, préalablement à la conclusion de contrats d'études, sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche professionnelle, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'État et la profession concernée. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

La commission consacre chaque année au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes prioritaires relatifs à la formation professionnelle.

La commission, dans son champ de compétences :

- fait le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- communique au groupe technique paritaire (GTP) mis en place par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) les informations dont elle dispose sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

La commission, compte tenu des propositions qui peuvent lui être faites par les COPIRE (Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi), définit les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et les communique au GTP.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

Dispositions diverses

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6

Entrée en vigueur et prise d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prendra effet au 1^{er} janvier 2005.

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires» Accord du 30 octobre 2014)

Organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle

(Voir l'accord du 20 octobre 2004 reproduit dans «Alimentation : industries agro-alimentaires»)

Prise en charge des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Certifications professionnelles éligibles à la Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement par un salarié mandaté Accord du 6 juin 2007

[Étendu par arr. 4 oct. 2007, JO 11 oct., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 132-26 du Code du Travail tel qu'issu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Le présent accord vise à autoriser la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié mandaté dans les entreprises ou établissements de la branche qui sont d'une part dépourvus de délégué syndical et, d'autre part, dans lesquels il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise et délégué du personnel) en raison d'un procès-verbal de carence.

Il annule et remplace l'«accord sur le mandatement dans les exploitations frigorifiques» du 27 octobre 2005 qui a fait l'objet d'exclusions et de réserve dans l'arrêté d'extension du 19 octobre 2006.

Article 1

Conditions de négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié mandaté

1.1

Absence de délégués syndicaux et d'institutions représentatives du personnel

Comme il a été précédemment rappelé, la signature d'un accord avec un salarié mandaté est subordonnée à l'absence dans l'entreprise ou l'établissement de délégués syndicaux ainsi que d'institutions représentatives du personnel.

Il est nécessaire qu'un procès-verbal de carence ait été établi aux dernières élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

1.2

Mandat exprès d'une organisation syndicale

Dans les entreprises et les établissements de la branche visés au 1.1, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu avec un ou des salariés expressément mandatés par des organisations syndicales représentatives au plan national.

L'employeur qui envisage de signer un tel accord est tenu d'informer les organisations syndicales représentatives sur le plan national de sa décision d'engager des négociations.

Cette information devra se faire au choix de l'entreprise ou des établissements au niveau départemental ou local.

Le mandat donné par l'organisation syndicale représentative ne sera valable que pour la signature d'un seul accord préalablement déterminé.

Un nouveau mandatement devra être donné pour chaque nouvelle négociation d'accord.

Le mandat du salarié devra comporter les mentions suivantes :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales
- la fixation précise par le mandant de l'objet de la négociation
- les obligations d'informations incombant au salarié mandaté, en particulier l'obligation de soumettre le projet à l'organisation mandante avant toute signature et préalablement à l'organisation du référendum
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer, jusqu'au terme du mandat, son droit d'y mettre fin.

Article 2

Champ de la négociation d'entreprise avec un salarié mandaté

Les entreprises ou établissements visés au 1.1 pourront négocier et conclure des accords avec un salarié mandaté dans tous les domaines où la négociation collective d'entreprise est autorisée par la loi.

Article 3

Conditions d'exercice du mandat

Afin de bénéficier du temps et des moyens nécessaires à la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le présent accord de branche prévoit que les salariés mandatés disposeront de 7 heures minimum ou plus si nécessaire après accord convenu entre les deux parties sur cette durée à utiliser dans le cadre de leur mandatement. À défaut d'accord intervenu entre les parties, seules 7 heures pourront être rémunérées.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation.

Article 4

Signature de l'accord et ratification par les salariés

4-1

Signature de l'accord

L'accord d'entreprise ou d'établissement doit être signé par l'employeur et le ou les salariés mandatés.

En l'absence d'accord, les parties signent un procès-verbal de désaccord.

4.2

Ratification de l'accord

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'approbation, par référendum, par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

4.3 Modalité de la ratification

Il appartient à l'entreprise ou l'établissement de fixer les modalités d'organisation de la consultation des salariés. L'employeur, après avoir consulté le ou les salariés mandatés, fixe dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit au salarié mandaté. Quinze jours au moins avant la date prévue pour le scrutin, l'employeur doit informer les salariés de l'entreprise ou de l'établissement de l'heure et de la date de scrutin, du contenu de l'accord ainsi que du texte de la question soumise à leur vote. Ce texte sera rédigé conjointement par le salarié mandaté et l'employeur. Cette consultation doit impérativement avoir lieu pendant le temps de travail, à scrutin secret et sous enveloppe. Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal qui doit être affiché dans l'entreprise, annexé à l'accord et adressé à l'organisation mandante.

Article 5 Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 Durée de l'accord entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension pour une période de 3 ans renouvelable.

À cet égard, les parties signataires s'engagent à demander sans délai l'extension du présent accord.

Commission paritaire nationale de validation (CPNV)

Avenant n° 76 du 2 novembre 2010

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.]

Préambule

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part de définir les modalités de validation desdits accords par la CPNV créée à cet effet.

Ainsi, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, négocier et conclure des accords collectifs de travail portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

Afin de pallier l'impossibilité de conclure des accords collectifs dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, il a été convenu entre les partenaires sociaux, d'instaurer une CPNV branche dans le but de négocier et de conclure des accords avec les représentants élus du personnel.

À défaut de respecter les dispositions précitées, l'accord collectif conclu sera réputé non écrit et ne pourra, en conséquence, être déposé auprès de l'autorité administrative et entrer en application.

Article 1 Champ d'application et thèmes de négociations

Les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les présentes dispositions s'appliqueront aux entreprises qui peuvent conclure un accord collectif avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut, avec les délégués du personnel.

Les règles qui régissent la conclusion d'un accord collectif s'appliquent également en cas de révision ou de dénonciation d'un accord collectif

Est concerné par la procédure détaillée ci-après tout accord collectif portant sur des mesures dont la mise en œuvre

est subordonnée par la loi à un accord collectif.

En revanche, les dispositions du présent avenant ne s'appliqueront pas aux accords de méthode sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, prévus à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

Article 2

Conditions de validité d'un accord collectif conclu avec les représentants élus du personnel et moyens accordés aux représentants élus du personnel

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du Code du travail dans le respect des règles suivantes :

- 1^o Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur;
- 2^o Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs;
- 3^o Concertation avec les salariés ;
- 4^o Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du Code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Article 2-1

Condition de majorité

L'accord collectif doit être négocié et conclu avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Article 2-2

Approbation de l'accord collectif par une commission paritaire nationale de validation

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du Code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la CPNV, dans les conditions définies ci-après.

Article 2-2-1

Rôle de la commission paritaire nationale de validation

La CPNV a pour objet de contrôler que l'accord collectif conclu avec les institutions représentatives du personnel est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. La CPNV se prononce ainsi sur la validité de l'accord.

Article 2-2-2

Composition de la commission paritaire nationale de validation

a

Composition

La CPNV comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs nommément désignés.

La CPNV se compose d'une délégation des salariés et d'une délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant titulaire de chaque organisation syndicale de salariés ayant signé ou ayant adhéré à la présente convention collective.

La délégation des employeurs est composée de représentants des organisations professionnelles d'employeurs d'un nombre au plus égal à celui des membres de la délégation salariale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

b

Présidence

Les réunions de la CPNV sont présidées alternativement par un représentant de la délégation des salariés et par un

représentant de la délégation des employeurs.

La durée du mandat de Président est de un an.

La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation syndicale d'employeurs.

c **Secrétariat**

Le secrétariat de la CPNV est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat assure les missions suivantes :

- recevoir les accords collectifs,
- transmettre les accords aux membres de la CPNV (titulaires et suppléants),
- adresser les convocations pour les réunions,
- rédiger les procès verbaux des réunions,
- envoyer les procès verbaux aux signataires des accords.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CPNV d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- Une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe),
- Une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles,
- Une copie du compte-rendu d'approbation de l'accord par les élus,
- Une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation.
- Une copie de l'information donnée aux organisations syndicales

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de quatre mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du Code du travail.

Article 2-2-3 **Procédure de saisine de la CPNV et de validation des accords collectifs**

La CPNV doit être saisie préalablement au dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative.

La CPNV se réunit dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de l'accord au secrétariat de la CPNV.

La CPNV se prononce dans les quatre mois qui suivent la réception de l'accord collectif.

Si la CPNV ne s'est pas prononcée dans le délai de quatre mois, l'accord est réputé avoir été validé.

Les membres de la CPNV examinent si les mesures suivantes sont remplies :

- Un dossier complet a été transmis
- Les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales,
- Elles sont conformes aux dispositions légales,
- Elles sont conformes aux dispositions réglementaires

La CPNV prend une décision à la majorité des membres présents.

La CPNV établit un procès verbal de délibération, dans les quinze jours qui suivent la réunion. Ce procès verbal est communiqué aux signataires de l'accord collectif.

Lorsque la CPNV approuve l'accord qui lui est soumis, le procès verbal de délibération de la CPNV doit être joint à l'accord collectif conclu avec les institutions représentatives du personnel, dans le cadre des formalités de dépôt auprès de l'autorité administrative.

Dans l'hypothèse où la CPNV considère que l'accord contrevient à certaines dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et ne l'approuve pas, celui-ci sera réputé non écrit. Le refus d'approbation de l'accord doit être motivé. L'accord ne pourra, en conséquence, être déposé auprès de l'autorité administrative et entrer en vigueur.

Un accord qui n'aura pas été validé par la CPNV peut lui être soumis à nouveau pour validation à condition d'avoir fait l'objet d'une nouvelle négociation dans le cadre de l'entreprise.

Article 3
Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Annexe - (Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV)

À compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique à info@usnef.fr

Nom de l'établissement Adresse Nom de la personne à contacter Téléphone :... Fax :...		
Effectif ETP (1)	Convention collective des Exploitations Frigorifiques 200	
(1) Equivalent temps plein		

Demande à la Commission Paritaire Nationale de Validation de l'USNEF de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- Le(s) membre(s) du comité d'entreprise
- De la délégation unique du personnel
- Ou des délégués du personnel

Liste des documents à transmettre à la CPNV

- La présente fiche dûment complétée,
- Copie des PV des dernières élections professionnelles,
- Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus,
- Copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à la validation
- Copie de l'information donnée aux organisations syndicales

Égalité professionnelle

Avenant n° 73 du 18 septembre 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCTA FO ;

CFTC ;

CFDT.

Article 1
Salaires minima

(Voir Annexe I - Salaires)

Article 2
Prime de froid

(Voir Annexe I - Salaires)

Article 3 *Prime d'ancienneté*

(Voir Art. 4 dans Annexe II - Ouvriers et employés)(Voir Art. 7 dans Annexe III - Agents de maîtrise et techniciens assimilés)

Article 4 *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise à supprimer les écarts de rémunération entre eux.

La suppression des écarts de rémunération est organisée, dans les mêmes conditions que pour les entreprises soumises à la négociation annuelle sur les salaires effectifs, au niveau de la négociation collective de branche.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective qu'elles doivent s'engager à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et à établir un diagnostic détaillé nécessaire à la bonne tenue de la négociation.

Accord du 30 mai 2011

[Etendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC Agro ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Préambule

L'égalité professionnelle est un thème transverse qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quels que soient les sujets traités

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes,
- de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comportant des mesures destinées à réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les relations individuelles et collectives de travail.

Les parties signataires considèrent, en effet, que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les parties signataires se sont ainsi rapprochées afin de définir les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés.

Le présent accord constitue un socle de référence pour encourager chaque entreprise à mettre en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en œuvre du présent accord s'appuie sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui visent à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle. La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de

l'atteinte des objectifs. Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

Article 1 **Égalité salariale**

Les parties rappellent le principe figurant à l'article L. 3221-2 du Code du travail selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dès lors, toutes les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 1^{er} janvier 2012 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

Sont notamment considérés comme ayant une valeur égale, les travaux exigeant des salariés un ensemble comparable de savoir-faire et de connaissances professionnelles consacrés par une pratique professionnelle, des capacités coulant de l'expérience acquise et de responsabilités, un titre ou un diplôme.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur les éléments objectifs sont supprimés. S'entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont ainsi notamment soumis au principe d'égalité les allocations de garde d'enfants, les primes de naissance, les primes de crèches pouvant être allouées par l'employeur.

Ainsi, les différents éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération sont communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne sont pas non plus discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

L'employeur est en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne accordées aux hommes.

Il engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre conformément à l'article L. 2242-5 du Code du Travail.

La négociation porte également sur la possibilité prévue à l'article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité Sociale de surcotiser à l'assurance vieillesse pour les salariés travaillant à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 salariés établissent désormais en concertation avec les partenaires sociaux un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le plan d'action est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. Il évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée et détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse du plan d'action est portée, dans les conditions définies par la loi, à la connaissance des salariés, par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail, et éventuellement par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Cette synthèse est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site Internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Article 2 **Égalité dans l'accès à l'emploi et à l'embauche**

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de rééquilibrer la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement.

Cette parité est recherchée dans le cadre des recrutements internes et externes dès lors que les candidatures présentées pour un même poste permettent un choix et que les différents candidats ont un niveau de compétence et de disponibilité équivalent.

Les entreprises s'assurent que les processus de recrutement externe et interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes. Ces processus sont guidés par les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants,
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi,

— traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

La rédaction des offres d'emploi est exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes. Il est interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

À projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères et les dispositifs de sélection restent construits autour de la notion de compétence et des aptitudes à occuper l'emploi.

L'état de grossesse d'une femme n'est pas pris en considération pour refuser une embauche ou mettre fin à une période d'essai. Il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Si les entreprises font appel au concours de cabinets de recrutement externes, elles veillent à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

À défaut, les entreprises sensibilisent le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Article 3 **Égalité dans l'accès à la formation**

Afin de permettre à chaque salarié homme et femme, une évolution professionnelle équivalente, un accès facilité aux échelons, niveaux et catégories professionnelles supérieures et à des niveaux de rémunérations supérieurs, les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience soit respectée.

Les entreprises veillent notamment à ce que les obligations familiales n'entravent pas cet accès et amélioreront autant que faire se peut les conditions de cet accès.

À cet effet, les entreprises s'engagent à :

- communiquer à l'avance les conditions d'organisation de la formation à laquelle le salarié participe,
- privilégier le lieu de travail comme lieu de formation afin de limiter les déplacements hors du temps de travail,
- éviter que les formations se prolongent le soir.

Le départ en congé maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle; notamment, l'acquisition du droit individuel de formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif. À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il peut bénéficier d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Les entreprises garantissent la reprise au même poste et au même coefficient.

Article 4 **Garanties maternité, paternité et adoption**

4.1 **Travail en état de grossesse**

La période de travail en état de grossesse s'entend de la période allant de la date de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse médicalement constatée jusqu'au début du congé maternité.

4.1.1 **Temps de repos supplémentaire**

L'article 75 de la Convention Collective Nationale et l'article 9 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 prévoient une réduction d'horaire de travail pour les salariées en état de grossesse.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4^{ème} mois de grossesse, la salariée bénéficie, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui s'ajoute à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3-2 de l'accord du 25 mars 1999.

Ce temps de pause supplémentaire n'entraîne aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

L'article 75 de la convention collective nationale est révisé en conséquence et sa nouvelle rédaction, convenue entre les parties signataires, figure en Annexe I du présent accord.

4.1.2 **Examens médicaux**

Les employeurs cherchent à développer les solutions permettant de concilier la vie personnelle de la salariée en état de grossesse et sa vie professionnelle.

Dans ce cadre, il est d'ores et déjà convenu qu'en cas de nécessité la salariée peut s'absenter de son poste de travail le temps nécessaire afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires générés par sa grossesse sans que les absences puissent avoir une incidence sur sa rémunération.

Dans la mesure du possible, et dès lors qu'elle en a connaissance, la salariée doit toutefois prévenir son supérieur hiérarchique de la date de ces examens médicaux obligatoires au moins 7 jours calendaires avant.

4.2

Départ et retour du congé maternité ou d'adoption

La période de congé maternité correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une maternité, telle que définie aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du Code du travail. La période de congé d'adoption correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une adoption, telle que définie à l'article L. 1225-37 et suivants.

4.2.1

Rémunération

Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, citée au 4.2 ci-dessus, est indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du «dernier salaire mensuel brut» indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation intervient après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

L'article 50 bis de la convention collective nationale est révisé en conséquence et un nouvel article 50 ter y est inséré. Cet article 50 ter précise les nouvelles modalités d'indemnisation du congé maternité. La rédaction des articles 50 bis et 50 ter, convenue entre les parties signataires, figure en Annexe II du présent accord.

À l'issue de son congé maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération et d'un niveau de classification au moins équivalents.

À l'issue du congé maternité ou d'adoption de la salariée et à son retour effectif dans l'entreprise, la rémunération fait l'objet d'un examen.

La salariée bénéficie, en outre, à la suite de son congé, d'une majoration correspondant aux augmentations générales.

4.2.2

Ancienneté et congés payés

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1225-24 ou L. 1225-42 du Code du travail, la durée du congé maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3141-5 du Code du travail, la durée du congé maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

4.2.3

Carrière

Le départ en congé maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

Cet entretien est organisé à l'initiative de l'employeur dans les 15 jours suivant le retour de congé de maternité ou d'adoption et fait l'objet d'un compte rendu écrit qui sera ajouté au dossier du salarié.

Par ailleurs, à la demande du salarié et afin de limiter la coupure liée à une longue absence de l'entreprise, les informations internes à l'entreprise sont envoyées au salarié pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les employeurs veillent à ce que les congés de maternité ou d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés notamment en matière de formation professionnelle, de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle.

4.3

Congé de paternité

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour le calcul des congés payés.

Le congé de paternité n'affecte pas le calcul de la prime d'ancienneté.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

Le niveau de salaire et de classification du salarié sont maintenus pendant la durée du congé de paternité.

Article 5

Organisation, aménagement et conditions de travail

Les entreprises s'engagent à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

L'employeur recherche en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux éventuelles difficultés rencontrées par les salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en œuvre des dispositifs d'horaires variables, de temps partiel choisi.

L'employeur développe des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande, en pareil cas l'employeur s'assurera que la charge de travail soit réduite au prorata de son temps de travail.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

Le passage d'un salarié au temps partiel ne constitue pas une entrave au développement de ses qualifications et du déroulement de carrière.

Lors de la détermination de l'ordre des départs en congés payés, il est tenu compte dans la mesure du possible des souhaits exprimés par les salariés justifiés par leur situation de famille.

Ainsi, les entreprises cherchent à développer des solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale sans qu'il puisse y avoir entrave à l'évolution de la carrière professionnelle.

Article 6

Mixité des métiers et déroulement de carrière

6.1

Mixité

Il est nécessaire d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

À cet effet, les entreprises facilitent l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible. Dans ce cadre, il est notamment entendu que :

- chaque poste est étudié pour que son accès soit permis tant à une femme qu'à un homme,
- l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne comportent pas d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes.

6.2

Égalité dans les évolutions professionnelles

Les femmes et les hommes sont en mesure d'avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilités.

La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences est de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Pour s'en assurer, les critères d'évaluation retenus par les entreprises sont objectifs, liés exclusivement aux compétences et capacités du salarié et ne conduisent pas à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre les hommes et les femmes.

Les entreprises mettent également en œuvre des mesures permettant à l'ensemble des salariés, hommes et femmes, de mieux connaître la diversité des métiers et des postes de l'entreprise pour leur permettre d'élargir leurs possibilités

d'évolution professionnelle.

Elles garantissent notamment un accès équitable à la formation en :

- encourageant le recours à la formation qualifiante ;
- ayant recours à la promotion interne et aux différents dispositifs de formation pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement ;
- prenant en compte les contraintes de la vie familiale dans le choix des horaires et du lieu des formations.

À cet effet, les entreprises s'assurent que les postes disponibles en leur sein, tous établissements confondus, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés, hommes et femmes, puissent présenter leur candidature.

Il est rappelé que les congés maternité, d'adoption, paternité, parentaux ou pour circonstance de famille n'entravent en aucun cas l'évolution professionnelle.

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

À ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel ou au retour d'un congé ou d'une absence de longue durée.

Article 7 **Travail à temps partiel**

Les entreprises privilégient le recours aux emplois à temps plein mais s'efforcent, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande.

Dans ce cadre, afin de faciliter la conciliation par les salariés à temps partiel de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle et favoriser une répartition des horaires leur permettant de gérer au mieux leur temps disponible, ces salariés ne peuvent subir :

- plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée,
- sauf demande expresse du salarié, une coupure inférieure ou égale à 2 heures, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à 3 heures, aucune coupure n'est possible.

Il est rappelé que les salariés occupant un emploi à temps partiel sont traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits applicables dans l'entreprise, notamment en matière d'ancienneté, de formation et de promotion professionnelle. Ainsi compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne constitue pas en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, notamment quant à l'accès aux postes à responsabilités ou encore le changement de catégorie professionnelle.

Il est également rappelé que le salarié à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein, bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le Code du travail et l'article 6-1-3 de l'accord du 25 mars 1999.

Article 8 **Obligation annuelle de négociation**

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

Cette négociation intervient dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2242-8 du Code du travail et porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle,
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel,
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales,
- la possibilité de calculer la cotisation vieillesse sur une base temps plein pour les salariés à temps partiel (article L. 242-3-1 du Code de la sécurité sociale) et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Ces négociations prennent en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structure qui concourent aux écarts de rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises définissent et programment les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2011.

Article 9

Représentation des hommes et des femmes dans les instances syndicales et représentatives du personnel

Les parties signataires souhaitent que la représentation des hommes et des femmes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche, que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises.

Il est toutefois précisé que le défaut d'équilibre hommes/femmes dans les délégations n'entraînera aucune incidence sur la validité des élections ou désignations.

Tout accord d'entreprise sur le sujet doit être plus favorable que le présent accord.

Article 10

Dispositions diverses

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Les signataires de cet accord conviennent de se réunir sur les modalités de son application 3 ans après son entrée en vigueur.

Révision

Le présent accord fera l'objet d'une révision par les organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et donnera lieu à dépôt auprès de l'administration du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Prime de 13^e mois

Avenant n° 84 du 15 septembre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC AGRO ;

FGT CFTC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Ont arrêté les dispositions suivantes :

La prime annuelle visée par l'article 14 de l'accord de mensualisation du 2 juin 1979 ainsi que par l'article 5 de l'annexe I Salaires de la convention collective nationale est dénommée dans les contrats de travail selon des intitulés différents : prime annuelle ou prime de fin d'année ou prime annuelle de treizième mois ou treizième mois...

Afin d'harmoniser les intitulés, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité préciser les dispositions prévues à l'article 5 de l'annexe I Salaires de la Convention collective nationale des Exploitations frigorifiques et à l'article 14 de l'accord de mensualisation du 2 juin 1979, de la manière suivante :

les contrats de travail conclus postérieurement à la date d'extension du présent avenant, mentionnent désormais une prime de treizième mois.

les libellés retenus (prime annuelle ou prime de fin d'année ou prime annuelle de treizième mois ou treizième mois...) dans les contrats de travail conclus préalablement à la date d'extension du présent avenant, sont assimilés

à une prime de treizième mois.

Cette prime de treizième mois comprend par conséquent les mêmes caractéristiques que la prime annuelle résultant de ces textes.

La généralisation de l'intitulé prime de treizième mois ne saurait constituer un motif de cumul avec les autres intitulés préalablement retenus (prime annuelle ou prime de fin d'année ou prime annuelle de treizième mois ou treizième mois...).

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministre du travail formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Avenant n° 86 du 22 septembre 2017

[Étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 11 août., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGAA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises. *(Phrase exclue de l'extension par arr. 24 juill. 2018, JO 11 août) C'est ainsi qu'ils affirment que, conformément à l'ordre public conventionnel ainsi défini, les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses ou dispositions dérogeant à la Convention Collective Nationale (ou accords professionnels ou interprofessionnels), dans les domaines suivants :*

- Salaires minima ;
- Classifications ;
- Garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire ;
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La prévention de la pénibilité.

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la Branche des Exploitations Frigorifiques, après négociations, conviennent de mettre en place par le présent accord une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Cette CPPNI se substitue aux anciennes commissions suivantes, avec abrogation des textes correspondants :

- commission sociale paritaire
- commission paritaire de validation des accords collectifs (avenant n° 70 du 2 novembre 2010)
- commission paritaire permanente d'interprétation (article 77 de la CCN).

Chapitre 1

Création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

de la branche

Article 1-1

Définition de l'ordre public conventionnel de branche

(Exclu de l'extension par arr. 24 juill. 2018, JO 11 août)

La Branche détermine les thèmes sur lesquels les accords collectifs d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.

En outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pourra négocier des accords de Branche soumis à extension, portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail, et comportant sous forme d'accord-type les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la Branche.

Article 1-2

Missions dévolues à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée dans la Branche des Exploitations Frigorifiques.

Elle exerce des missions d'intérêt général et collectif suivantes :

1. Représente ladite Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Etablit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus concernant par exemple :
 - Durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
 - Repos et jours fériés ;
 - Congés payés et autres congés ;
 - Compte épargne temps ;
 - Etc.

La liste étant indicative, celle-ci n'est donc pas exhaustive.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la Convention collective nationale de la Branche, sont tenues de communiquer à la Commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes, comme évoqué ci-dessus, selon les modalités précisées à l'article 1-3 ci-après.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Peut rendre un avis paritaire, notamment à la demande d'un juge judiciaire, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. En conséquence, la commission nationale d'interprétation instituée antérieurement dans la Branche est désormais sans objet. Lors des avis, les partenaires sociaux pourront discuter, s'ils le souhaitent, de l'opportunité de négocier un avenant modificatif à la convention collective.
5. Exerce les missions de l'Observatoire paritaire de la négociation collective,
6. Est destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel, selon les modalités prévues à l'article 1-3 ci-après. En conséquence, la commission paritaire nationale de validation des accords instituée antérieurement dans la Branche est désormais sans objet.
7. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1-4 et 1-5 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :
 - Négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - Négociations triennales sur :
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - la formation professionnelle (étant noté que le thème est également traité au niveau inter-branches au sein de la filière alimentaire)
 - les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;

-
- sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - Négociations sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 ;
 - Négociations quinquennales relatives à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;

8. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1-4 et 1-5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales de la Branche

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexe, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1-3

Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Afin de mettre en œuvre la mission de bilan des accords collectifs d'entreprise, définie à l'article 1-2 § 3 ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- Les conventions ou accords collectifs d'entreprise visés à l'article 1-2 §3 devront être adressés par les employeurs, par voie postale ou numérique, à l'attention des membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche des Exploitations Frigorifiques - 5 rue Kepler - 75116 Paris (email : info@usnef.fr).
- Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de sa transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.
- La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Afin de mettre en œuvre la mission de réception pour information des accords conclus avec des représentants élus du personnel, définie à l'article 1-2 § 6, la procédure est identique.

Article 1-4

Composition de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la Branche des Exploitations Frigorifiques.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra faire intervenir deux représentants, et exceptionnellement trois représentants sous réserve d'un accord paritaire au sein de la CPPNI qui sera dressé par le biais d'un procès-verbal de réunion.

Article 1-5

Réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la Branche est réunie, sur convocation, au moins 6 fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1-2 § 7. Elle est réunie, chaque année, autant de fois que nécessaire et sur convocation, en vue des négociations mentionnées à l'article 1-2 § 8.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation. Pour des considérations pratiques la voie numérique est privilégiée, toutefois sur demande d'une organisation syndicale de salariés, il sera possible de prévoir un envoi en version papier par courrier. Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations. (*Phrase exclue de l'extension par arr. 24 juill. 2018, JO 11 août*) La commission peut adapter les périodicités des négociations dites périodiques (article 1-2 § 7), pour tout ou parties des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles, 5 ans pour les négociations triennales, 7 ans pour les négociations quinquennales. Un avenant au présent accord sera éventuellement signé en ce sens.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

Chapitre 2

Remboursement des frais liés aux réunions de la commission paritaire permanente

de négociation et d'interprétation-rémunération

Article 2.1

Moyens financiers et absences

Selon les dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

En conséquence, les moyens permettant aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives d'exercer leurs missions au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, sont pris en charge par les entreprises employeurs des salariés concernés dans les conditions suivantes :

- les membres des délégations syndicales présents en réunion et signataires de la feuille d'émargement, lorsqu'ils ne sont pas mis à disposition par leur employeur auprès de la fédération syndicale qui les mandate, sont rémunérés normalement par leur employeur, à savoir le salaire qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé dans leur entreprise pendant la réunion de la CPPNI ;
- dans le cas où la CPPNI se réunit un jour où le salarié est de repos ou en congé, celui-ci est reporté à une date déterminée en fonction de l'organisation du travail de l'entreprise (dans la mesure du possible d'un commun accord étant noté que l'employeur reste maître des congés) ;
- La participation d'un salarié aux réunions de la CPPNI ne doit pas, en principe, générer d'heures supplémentaires ;
- Il est demandé à l'employeur d'un membre d'une délégation syndicale travaillant en horaires décalés de tenir compte du calendrier des réunions CPPNI pour établir le planning de travail, afin de permettre au salarié de concilier son activité professionnelle et son activité syndicale ;
- Les frais de transport avancés pour se rendre à la CPPNI sont remboursés sur la base du transport le plus pertinent et le plus économique, sur remise de justificatifs (train, métro, parking...) ;
- Les frais de repas sont remboursés sur la base d'un plafond de 20 euros ;
- En cas de nécessité d'arriver la veille de la réunion, les frais d'hôtel seront remboursés sur la base d'un plafond de 100 euros et les frais de repas sur la base d'un plafond de 20 euros, sur justificatifs ;

Remarque : les salariés participant aux réunions peuvent solliciter une avance sur frais engagés, sous réserve que leur entreprise en ait la possibilité.

Ces dispositions sont complétées par l'article 7 de la convention collective modifiée par l'article 16 de l'avenant 80 du 12 juin 2013, qui est abrogé dans la convention de base et dont les dispositions sont reprises à l'identique ci-après :

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficieront d'absences accordées, après préavis d'au moins 3 jours, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les mêmes autorisations d'absence pourront être accordées, dans les mêmes conditions, aux salariés appelés à participer à des sessions d'études et de formation sociale ou économique ; le préavis sera d'au moins 15 jours.

Il sera accordé également des autorisations d'absence aux salariés mandatés par les fédérations nationales *signataires* (*Terme exclu de l'extension par arr. 24 juill. 2018, JO 11 août*) pour participer aux commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les organisations de salariés et d'employeurs parties à la présente convention ou convoquées à l'initiative du ministre du travail ou de son représentant. Les pertes de salaires et les frais de déplacements à ces réunions seront à la charge des employeurs dans les limites qui seront déterminées, en temps opportun, entre les organisations intéressées, en ce qui concerne le nombre des délégués, la durée des absences et les dates des réunions.

Par ailleurs, les salariés mandatés par les fédérations nationales *signataires* (*Terme exclu de l'extension par arr. 24 juill. 2018, JO 11 août*) pour participer aux commissions paritaires de la branche bénéficient, outre le temps de participation auxdites réunions, d'un crédit d'heures de 4 heures, par réunion de la commission paritaire, à la charge des employeurs des salariés mandatés, aux fins de préparer ladite réunion et en restituer les débats».

L'ensemble des dispositions précitées (moyens financiers et absences) sont applicables sous réserve de dispositions plus favorables au sein de chaque entreprise.

Article 2.2

Formalités administratives

Chaque représentant habilité à siéger au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation recueillera un dossier comprenant copie du mandat en bonne et due forme, selon les exigences du code du travail et les dispositions statutaires de l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle il est affilié.

Ce dossier sera régulièrement tenu à jour à l'initiative des mandataires concernés.

Chapitre 3

Moyens matériels concernant les réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article Unique **Utilisation du numérique**

Les convocations aux réunions paritaires se feront par courrier électronique.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis par courrier électronique à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Pour des considérations pratiques la voie numérique est privilégiée, toutefois sur demande d'une organisation syndicale de salariés, il sera possible de prévoir un envoi en version papier par courrier.

Chapitre 4

Dispositions finales du présent accord

Article 4-1 **Durée du présent accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4-2 **Suivi du présent accord**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

Article 4-3 **Extension et Formalités. Date d'entrée en vigueur et effet**

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Intéressement

Accord du 21 février 2019

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter de sa date de signature]

(Accord remplacé par Avenant n° 91, 12 juin 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Préambule

La Loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron), complétée par les décrets du 25 novembre 2015 et 7 décembre 2015 portant sur l'épargne salariale, ouvre la négociation pour les branches sur l'intéressement.

Dans ce contexte, la Branche encourage les entreprises à conclure un accord d'intéressement.

L'initiative de l'accord revient au dirigeant de l'entreprise.

Vecteur de progrès, l'intéressement peut être considéré comme un outil de management qui s'inscrit dans le champ de la responsabilité sociétale des entreprises.

La définition d'objectifs de progrès au plus près du terrain permet de concevoir un plan d'action pour améliorer la qualité, la sécurité et l'efficacité concourant ainsi à la performance de l'entreprise.

Au préalable, il est préconisé d'établir un diagnostic et de définir comment les salariés, informés et formés, peuvent participer, à leur niveau et de façon collective, à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

À cette fin, et pour faciliter la mise en œuvre du principe de l'intéressement, la Branche met à la disposition des entreprises les exemples d'accord ci-dessous.

Trois trames-type d'accord d'intéressement proposées selon que :

- l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical - Annexe 1 ;
- l'accord est conclu par le comité social et économique - Annexe 2 ;
- l'accord est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale - Annexe 3.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord de branche fixe des trames type d'accord d'intéressement présentant les différentes options pouvant être retenues par les entreprises de la branche afin de mettre en place un régime d'intéressement.

Article 2

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956.
- aux seules entreprises, parmi celles-ci, qui déposent auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent, dans les conditions légales et réglementaires, le contenu des dispositions de l'un des accords d'intéressement d'entreprise annexées au présent accord.

Article 3

Transposition des modèles d'accords

Pour être applicables au sein des entreprises de la branche, les trames d'accords fixées en annexe doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités suivantes :

- soit par accord collectif conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales, représentatives dans l'entreprise,
- soit par accord conclu au sein du Comité social et économique,
- soit par accord ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale.

L'accord transposé selon l'une de ces modalités devra ensuite faire l'objet des mesures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales.

Article 4

Clause de sauvegarde

Les clauses figurant dans cet accord et ses annexes sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'Accord.

Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'Accord et de ses avenants.

Article 5

Date d'effet - durée de l'accord

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature.

Ses annexes, doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités précisées à l'article 3.

Article 6

Suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord de branche est mise en place. Elle se réunira pour faire le point sur l'évolution du l'accord et pourra proposer aux signataires des modifications et évolutions de l'accord.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord.

Article 7

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Article 8

Révision et dénonciation

Les signataires du présent accord pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

Les modifications instaurées par de tels avenants prendront effet lors de la première transposition de l'une des annexes de l'accord de branche, pour les entreprises qui n'avaient pas encore fait ce choix à la date du dépôt de l'avenant. Pour les entreprises ayant déjà transposé l'une des annexes, l'avenant à l'accord de branche s'appliquera au moment du renouvellement de l'accord d'intéressement.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

Le présent accord de branche pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis indiqué ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte l'ait remplacé à cette date.

En cas de dénonciation de l'accord de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur troisième exercice social d'application de l'accord d'entreprise.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Il fera l'objet, à la diligence de chaque employeur ayant décidé d'appliquer l'accord d'intéressement de branche, d'une information à tous les salariés de l'entreprise, en version papier ou par voie électronique.

Annexe 1 - Exemples de trame type d'accord d'intéressement

L'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical

Entre les soussignés :

Pour la Direction :

La société... (dénomination sociale),... (forme) au capital de... (capital) €, code NAF :... (Code NAF), dont le siège est situé à... (siège social/adresse), représentée par... (prénom)... (nom), en sa qualité de... (qualité)

d'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise..., représentées respectivement par leur délégué syndical, M....

d'autre part.

Préambule

— Le caractère aléatoire de l'intéressement :

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

— Le principe de non substitution :

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

— Choix des critères d'intéressement :

Les Parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 (Calcul de l'intéressement) et 5 (Répartition).

— Le caractère collectif de l'accord :

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet Accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'Accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'Accord.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application,
- la durée de l'Accord,
- les modalités d'Intéressement retenues,
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'Intéressement,
- l'époque des versements,
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel,
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'Accord.

Article 2

Champ d'Application

Hypothèse où l'Entreprise comporte plusieurs établissements

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord s'applique à tous ses établissements :

L'Accord supplique à tous les établissements présents et futurs de l'Entreprise. À ce jour, l'Entreprise est constituée des... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements :

À ce jour, l'Entreprise est constituée de... établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont..., situés à... L'Accord s'applique aux établissements suivants de l'Entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

Conformément aux dispositions de la Loi n° 2001-152 du 19 Février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société....

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation,...)

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3 **Durée de l'Accord - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :....

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).
- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).
- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent Accord ne prévoit pas la tacite reconduction.

Au terme des trois exercices précités, l'Accord sera donc caduc.

Dans les trois mois qui précèdent le terme de l'Accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitée à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'Accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail et dans les trois mois qui précèdent sa date d'échéance, l'Accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'Accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de trois ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent Accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'Accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du Code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'Accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- Si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- Si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénunciation

Toute dénonciation du présent Accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un Accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'Accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du Code du Travail, «dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4 **Calcul de la réserve d'intéressement**

Conformément à la Loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4-1

Définition des critères (donnés à titre d'exemple)

- sécurité
 - réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence
 - source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paye)
 - qualité de la prestation
 - $(\text{litiges clients} + \text{coût écart de stock}) * 100 / \text{CA net}$
 - source = factures clients
 - amélioration du présentéisme collectif
 - nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 h)
 - source : logiciel de paye
 - préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...)
 - diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques)
 - source : comptabilité analytique
 - efficacité opérationnelle
 - nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées
 - source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.
- Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4-2

Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5

Répartition de l'Intéressement

Conformément à la Loi, le calcul du montant de la réserve d'Intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'Intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- Répartition uniforme
 - Répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel).
 - Répartition proportionnelle au salaire
 - Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.
- Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :
- La présence effective au travail,
 - Les congés payés,
 - Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
 - Les journées de Réduction du Temps de Travail,
 - Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
 - Les congés légaux de maternité et d'adoption,
 - Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur),
 - Les absences des Représentants du Personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- L'arrêt maladie,

-
- L'accident de trajet,
 - Le congé sans solde,
 - Le congé parental d'éducation à temps plein,
 - Etc.

Conformément à la Loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli une année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6

Versement de l'Intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'Intéressement, objet du présent Accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à une année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le «Date limite de versement de l'intéressement.»

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent Accord sera suivie par une commission composée au sein du Comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'Intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet Accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service Ressources Humaines.

Information Individuelle

Chaque Bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un Plan Épargne Entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paye, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le montant des droits attribués au bénéficiaire

— Les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS

— Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

— Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'Intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'Intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8 Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'Intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différends éléments servant de base de calcul à l'Intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le Commissaire aux Comptes ou l'Expert-Comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9 Avantages Fiscaux et Sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la Législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Elles sont en revanche soumises à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la Loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un Plan d'Épargne Entreprise.

Article 10 Publicité - Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des Ressources Humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale «TéléAccords» du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite

de signature.

Fait en X exemplaires,

A..., le...

Pour la Direction

M / M^{me} XXX,

Signature

Et

Les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical

Signature

Annexe 2

L'accord est conclu par le comité social et économique

Entre les soussignés :

Pour la Direction :

La société... (dénomination sociale),... (forme) au capital de... (capital) €, code NAF :... (Code NAF), dont le siège est situé à... (siège social/adresse), représentée par... (prénom)... (nom), en sa qualité de... (qualité)

d'une part,

Et :

Le... (le comité social et économique) ayant voté à la majorité des membres titulaires présents, au cours de la réunion du... (à compléter) dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M.... (en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du....

d'autre part,

Préambule

— Le caractère aléatoire de l'intéressement :

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

— Le principe de non substitution :

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

— Choix des critères d'intéressement :

Les Parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 (Calcul de l'intéressement) et 5 (Répartition).

— Le caractère collectif de l'accord :

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet Accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'Accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'Accord.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

-
- le champ d'application,
 - la durée de l'Accord,
 - les modalités d'Intéressement retenues,
 - les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'Intéressement,
 - l'époque des versements,
 - les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel,
 - les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'Accord.

Article 2 **Champ d'Application**

Hypothèse où l'Entreprise comporte plusieurs établissements

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord s'applique à tous ses établissements :

L'Accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'Entreprise. À ce jour, l'Entreprise est constituée des... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements :

À ce jour, l'Entreprise est constituée de... établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont..., situés à....

L'Accord s'applique aux établissements suivants de l'Entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

Conformément aux dispositions de la Loi n° 2001-152 du 19 Février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société....

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation,...)

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3 **Durée de l'Accord - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :....

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).
- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).
- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent Accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des trois exercices précités, l'Accord sera donc caduc.

Dans les trois mois qui précèdent le terme de l'Accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitée à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'Accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail et dans les trois mois qui précèdent sa date d'échéance, l'Accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'Accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de trois ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent Accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'Accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du Code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'Accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- Si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- Si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent Accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un Accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'Accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du Code du Travail, «dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4

Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la Loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4-1

Définition des critères (donnés à titre d'exemple)

- sécurité
- réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence
- source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paye)
- qualité de la prestation
- $(\text{litiges clients} + \text{coût écart de stock}) * 100 / \text{CA net}$
- source = factures clients
- amélioration du présentisme collectif
- nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 h)
- source : logiciel de paye
- préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...)
- diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques)
- source : comptabilité analytique
- efficacité opérationnelle
- nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées
- source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4-2 Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5 Répartition de l'Intéressement

Conformément à la Loi, le calcul du montant de la réserve d'Intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'Intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- Répartition uniforme
 - Répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel).
 - Répartition proportionnelle au salaire
 - Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.
- Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :
- La présence effective au travail,
 - Les congés payés,
 - Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
 - Les journées de Réduction du Temps de Travail,
 - Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
 - Les congés légaux de maternité et d'adoption,
 - Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur),
 - Les absences des Représentants du Personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- L'arrêt maladie,
- L'accident de trajet,
- Le congé sans solde,
- Le congé parental d'éducation à temps plein,

Conformément à la Loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli une année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6 Versement de l'Intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'Intéressement, objet du présent Accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-

9 du code du travail égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à une année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le «Date limite de versement de l'intéressement.»

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent Accord sera suivie par une commission composée au sein du Comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'Intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet Accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service Ressources Humaines.

Information individuelle

Chaque Bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un Plan Epargne Entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paye, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le montant des droits attribués au bénéficiaire
- Les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporté également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'Intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'Intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'Intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'Intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes. Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le Commissaire aux Comptes ou l'Expert-Comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9

Avantages Fiscaux et Sociaux

Les sommes versées au titre de l'Intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la Législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Elles sont en revanche soumises à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CROS) dans les conditions prévues par la Loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un Plan d'Épargne Entreprise.

Article 10

Publicité - Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des Ressources Humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale «TéléAccords» du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en X exemplaires,

A..., le...

Pour la Direction

M / M^{me} XXX,

Signature

Et

Membre mandaté par le comité social et économique.

Signature

Annexe 3

L'accord est ratifié à la majorité des deux tiers à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale

Entre les soussignés :

Pour la Direction :

La société... (dénomination sociale),... (forme) au capital de... (capital) €, code NAF :... (Code NAF), dont le siège est situé à... (siège social/adresse), représentée par... (prénom)... (nom), en sa qualité de... (qualité)
d'une part,

Et :

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux

tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord. Ladite ratification intervient suite à une demande conjointe effectuée en date du... (à compléter) par la direction de l'entreprise et le... (comité social et économique ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord.

d'autre part,

Préambule

— Le caractère aléatoire de l'intéressement :

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

— Le principe de non substitution :

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

— Choix des critères d'intéressement :

Les Parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon tes critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 (Calcul de l'intéressement) et 5 (Répartition).

— Le caractère collectif de l'accord :

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet Accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'Accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'Accord.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application,
- la durée de l'Accord,
- les modalités d'intéressement retenues,
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'Intéressement,
- l'époque des versements,
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel,
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'Accord.

Article 2 **Champ d'Application**

Hypothèse où l'Entreprise comporte plusieurs établissements

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord s'applique à tous ses établissements :

L'Accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'Entreprise. À ce jour, l'Entreprise est constituée des... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements :

À ce jour, l'Entreprise est constituée de... établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont..., situés à...
L'Accord s'applique aux établissements suivants de l'Entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

Conformément aux dispositions de la Loi n° 2001-152 du 19 Février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société....

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation,...)

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3 **Durée de l'Accord - Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes :....

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).
- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).
- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent Accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des trois exercices précités, l'Accord sera donc caduc.

Dans les trois mois qui précèdent le terme de l'Accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitée à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'Accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail et dans les trois mois qui précèdent sa date d'échéance, l'Accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'Accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de trois ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent Accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'Accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du Code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'Accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- Si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- Si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent Accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un Accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'Accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du Code du Travail, «dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4 Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la Loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4-1 Définition des critères (donnés à titre d'exemples)

- sécurité
- réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence
- source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paye)
- qualité de la prestation
- $(\text{litiges clients} + \text{coût écart de stock}) * 100 / \text{CA net}$
- source = factures clients
- amélioration du présentéisme collectif
- nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 h)
- source : logiciel de paye
- préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...)
- diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques)
- source : comptabilité analytique
- efficacité opérationnelle
- nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées
- source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4-2 Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5 Répartition de l'Intéressement

Conformément à la Loi, le calcul du montant de la réserve d'Intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'Intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de

répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- Répartition uniforme
 - Répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel).
 - Répartition proportionnelle au salaire
 - Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.
- Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :
- La présence effective au travail,
 - Les congés payés,
 - Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
 - Les journées de Réduction du Temps de Travail,
 - Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
 - Les congés légaux de maternité et d'adoption,
 - Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur),
 - Les absences des Représentants du Personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- L'arrêt maladie,
- L'accident de trajet,
- Le congé sans solde,
- Le congé parental d'éducation à temps plein,
- Etc.

Conformément à la Loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli une année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6

Versement de l'Intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'Intéressement, objet du présent Accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à une année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le «Date limite de versement de l'intéressement.»

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent Accord sera suivie par une commission composée au sein du Comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'Intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet Accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service Ressources Humaines.

Information Individuelle

Chaque Bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un Plan Épargne Entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paye, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le montant des droits attribués au bénéficiaire
- Les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'Intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'Intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'Intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'Intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes. Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le Commissaire aux Comptes ou l'Expert-Comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires com-

pétents.

Article 9 **Avantages Fiscaux et Sociaux**

Les sommes versées au titre de l'Intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la Législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Elles sont en revanche soumises à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la Loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un Plan d'Épargne Entreprise.

Article 10 **Publicité - Dépôt**

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des Ressources Humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale «TéléAccords» du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en X exemplaires,

A..., le...

Pour la Direction

M / M^{me} XXX,

Signature

Et

Cf Liste nominative jointe

Avenant n° 91 du 12 juin 2020

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

USNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

FGT CFTC ;

FGTA FO.

Ont arrêté les dispositions suivantes :

Préambule

Le présent avenant se substitue dans toutes ses clauses à l'accord initial.

Pour répondre aux exigences de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, l'accord du 21 février 2019 relatif à l'intéressement dans la branche des exploitations frigorifiques est modifié comme suit :

Préambule

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron), complétée par les décrets du 25 novembre 2015 et 7 décembre 2015 portant sur l'épargne salariale, ouvre la négociation pour les branches sur l'intéressement

Dans ce contexte, la Branche encourage les entreprises à conclure un accord d'intéressement.

L'initiative de l'accord revient au dirigeant de l'entreprise.

Vecteur de progrès, l'intéressement peut être considéré comme un outil de management qui s'inscrit dans le champ de la responsabilité sociétale des entreprises

La définition d'objectifs de progrès au plus près du terrain permet de concevoir un plan d'action pour améliorer la

qualité, la sécurité et l'efficacité concourant ainsi à la performance de l'entreprise.

Au préalable, il est préconisé d'établir un diagnostic et de définir comment les salariés, informés et formés, peuvent participer, à leur niveau et de façon collective, à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

À cette fin, et pour faciliter la mise en œuvre du principe de l'intéressement, la Branche met à la disposition des entreprises les exemples d'accord ci-dessous.

Trois trames-type d'accord d'intéressement sont proposées selon que :

- l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical - Annexe 1 ;
- l'accord est conclu par le comité social et économique - Annexe 2 ;
- l'accord est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel Ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale - Annexe 3.

Compte tenu de la thématique de cet accord, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir, au niveau de la branche, une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables au sein des entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, la Branche renvoie ces entreprises vers les exemples d'accord proposés afin de leur faciliter l'accès à un dispositif d'intéressement, via notamment la ratification à la majorité des deux tiers du personnel si elles ne disposent pas de représentants du personnel élus ou désignés.

Article 1 **Objet de l'accord**

Le présent accord de branche fixe des trames type d'accord d'intéressement présentant les différentes options pouvant être retenues par les entreprises de la branche afin de mettre en place un régime d'intéressement.

Article 2 **Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956.
- aux seules entreprises, parmi celles-ci, qui déposent auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent, dans les conditions légales et réglementaires, le contenu des dispositions de l'un des accords d'intéressement d'entreprise annexés au présent accord.

Article 3 **Transposition des modèles d'accords**

Pour être applicables au sein des entreprises de la branche, les trames d'accords fixées en annexe doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier selon les modalités suivantes :

- soit par accord collectif conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- soit par accord conclu au sein du Comité social et économique,
- soit par accord ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel Ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale.

L'accord transposé selon l'une de ces modalités devra ensuite faire l'objet des mesures de dépôt et de publicité conformes aux dispositions légales.

Article 4 **Clause de sauvegarde**

Les clauses figurant dans cet accord et ses annexes sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'Accord.

Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'Accord et de ses avenants.

Article 5 **Date d'effet - durée de l'accord**

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature.

Ses annexes, doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités précisées à l'article 3.

Article 6

Suivi de l'accord

Une commission de suivi du présent accord de branche est mise en place. Elle se réunira pour faire le point sur l'évolution de l'accord et pourra proposer aux signataires des modifications et évolutions de l'accord.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord.

Article 7

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Article 8

Révision et dénonciation

Les signataires du présent accord pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

Les modifications instaurées par de tels avenants prendront effet lors de la première transposition de l'une des annexes de l'accord de branche, pour les entreprises qui n'avaient pas encore fait ce choix à la date du dépôt de l'avenant. Pour les entreprises ayant déjà transposé une des annexes. L'avenant à l'accord de branche s'appliquera au moment du renouvellement de l'accord d'intéressement.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

Le présent accord de branche pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis indiqué ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte l'ait remplacé à cette date.

En cas de dénonciation de l'accord de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur troisième exercice social d'application de l'accord d'entreprise.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Il fera l'objet, à la diligence de chaque employeur ayant décidé d'appliquer l'accord d'intéressement de branche, d'une information à tous les salariés de l'entreprise, en version papier ou par voie électronique.

Exemples de trame type d'accord d'intéressement

Annexe 1

L'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical

Entre les soussignés :

Pour la Direction :

La société ... (dénomination sociale), ... (forme) au capital de ... (capital) €. Code NAF : ... (Code NAF), dont le siège est situé à ... (siège social/adresse), représentée par ... (Prénom) ... (Nom), en sa qualité de ... (qualité)

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ..., représentées respectivement par leur délégué syndical, M....

D'autre part,

Préambule

Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés. L'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en consé-

quence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non substitution :

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement :

Les Parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 (Calcul de l'intéressement) et 5 (Répartition).

Le caractère collectif de l'accord :

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet Accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'Accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'Accord.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application,
- la durée de l'Accord,
- les modalités d'intéressement retenues,
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement,
- l'époque des versements,
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel,
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'Accord.

Article 2 Champ d'Application

Hypothèse où l'Entreprise comporte plusieurs établissements

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord s'applique à tous ses établissements :

L'Accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'Entreprise. À ce jour, l'Entreprise est constituée des ... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

— — Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements :

À ce jour, l'Entreprise est constituée de ... établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont... situés à....

L'Accord s'applique aux établissements suivants de l'Entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

Conformément aux dispositions de la Loi n° 2001-152 du 19 Février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation,...)

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3

Durée de l'Accord - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le ... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes : ...

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le... et clos le.... (à préciser)
- exercice ouvert le ... et clos la.... (à préciser)
- exercice ouvert le ... et clos le (à préciser)

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent Accord ne prévoit pas la tacite reconduction.

Au terme des trois exercices précités, l'Accord sera donc caduc.

Dans les trois mois qui précèdent le terme de l'Accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitée à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'Accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail et dans les trois mois qui précèdent sa date d'échéance, l'Accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'Accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de trois ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent Accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'Accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du Code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'Accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- Si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- Si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent Accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un Accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'Accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du Code du Travail, «dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, ledit accord cesse de produire effet».

En conséquence, conformément à la loi les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4

Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la Loi, le montant de la réserve d'intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution des différents critères suivants :

4-1

Définition des critères (donnés à titre d'exemple)

— sécurité

m réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence

m source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paye)

— qualité de la prestation

m (litiges clients + coût écart de stock) * 100/CA net

m source = factures clients

— amélioration du présentisme collectif

m nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 h)

m source : logiciel de paye

— préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...)

m diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques)

m source : comptabilité analytique

— efficacité opérationnelle

m nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées

m source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2

Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5

Répartition de l'Intéressement

Conformément à la Loi, le calcul du montant de la réserve d'Intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'Intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

— Répartition uniforme

— Répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel).

— Répartition proportionnelle au salaire

— Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :

- La présence effective au travail,
- Les congés payés,
- Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- Les journées de Réduction du Temps de Travail,
- Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- Les congés légaux de maternité et d'adoption,
- Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception

des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur),

- Les absences des Représentants du Personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- L'arrêt maladie,
- L'accident de trajet,
- Le congé sans solde,
- Le congé parental d'éducation à temps plein,
- Etc.

Conformément à la Loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli une année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6

Versement de l'Intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'Intéressement, objet du présent Accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à une année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le «Date limite de versement de l'intéressement.»

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information corrective

L'application du présent Accord sera suivie par une commission composée au sein du Comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'Intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet Accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service Ressources Humaines.

Information Individuelle

Chaque Bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un Plan Épargne Entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paye, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions

suivantes :

- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le montant des droits attribués au bénéficiaire
- Les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'Intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'Intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'Intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'Intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes. Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le Commissaire aux Comptes ou l'Expert-Comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9

Avantages Fiscaux et Sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la Législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Elles sont en revanche soumises à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la Loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un Plan d'Épargne Entreprise.

Article 10

Publicité - Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des Ressources Humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale «TéléAccords» du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en X exemplaires,

A..., le...

Pour la Direction

M / M^{me} XXX,

Signature

Et

Les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical

Signature

Annexe 2

L'accord est conclu par le comité social et économique

Entre les soussignés :

Pour la Direction :

La société ... (dénomination sociale), ... (forme) au capital de ... (capital) €, code NAF : ... (Code NAF), dont le siège est situé à ... (siège social/adresse), représentée par... (prénom)... (nom), en sa qualité de... (qualité) d'une part,

Et :

Le ... (le comité social et économique) ayant voté à la majorité des membres titulaires présents, au cours de la réunion du ... (à compléter) dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M. ... (en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du ...

d'autre part,

Préambule

— Le caractère aléatoire de l'intéressement :

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

— Le principe de non substitution :

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

— Choix des critères d'intéressement :

Les Parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 (Calcul de l'intéressement) et 5 (Répartition).

— Le caractère collectif de l'accord :

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet Accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'Accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'Accord.

Article 1

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application,
- la durée de l'Accord,
- les modalités d'Intéressement retenues,
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'Intéressement,
- l'époque des versements,
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel,
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'Accord.

Article 2

Champ d'Application

Hypothèse où l'Entreprise comporte plusieurs établissements

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord s'applique à tous ses établissements :

L'Accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'Entreprise. À ce jour l'Entreprise est constituée des ... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements :

À ce jour, l'Entreprise est constituée de ... établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont..., situés à...

L'Accord s'applique aux établissements suivants de l'Entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

Conformément aux dispositions de la Loi n° 2001-152 du 19 Février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société ...

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation...)

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3

Durée de l'Accord - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le ... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes : ...

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

- exercice ouvert le... et clos le... (à préciser).
- exercice ouvert le ... et clos le... (à préciser).
- exercice ouvert le ... et clos le ... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent Accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des trois exercices précités, l'Accord sera donc caduc.

Dans les trois mois qui précèdent le terme de l'Accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitée à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'Accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail et dans les trois mois qui précèdent

sa date d'échéance, l'Accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'Accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de trois ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent Accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'Accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du Code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'Accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

- Si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
- Si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent Accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un Accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'Accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du Code du Travail, «dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4

Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la Loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4-1

Définition des critères (donnés à titre d'exemple)

— sécurité

réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence

source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paye)

— qualité de la prestation

$(\text{litiges clients} + \text{coût écart de stock}) * 100 / \text{CA net}$

source = factures clients

— amélioration du présentéisme collectif

nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 h)

source : logiciel de paye

— préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...)

diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques)

source : comptabilité analytique

— efficacité opérationnelle

nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées

source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4-2 Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5 Répartition de l'Intéressement

Conformément à la Loi, le calcul du montant de la réserve d'Intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'Intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- Répartition uniforme
- Répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel).
- Répartition proportionnelle au salaire
- Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :

- La présence effective au travail,
- Les congés payés,
- Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- Les journées de Réduction du Temps de Travail,
- Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- Les congés légaux de maternité et d'adoption,
- Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur),
- Les absences des Représentants du Personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- L'arrêt maladie,
- L'accident de trajet,
- Le congé sans solde,
- Le congé parental d'éducation à temps plein,

Conformément à la Loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli une année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6 Versement de l'Intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'Intéressement, objet du présent Accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à une année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le «Date limite de versement de l'intéressement.»

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 au code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent Accord sera suivie par une commission composée au sein du Comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet Accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service Ressources Humaines.

Information Individuelle

Chaque Bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un Plan Épargne Entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paye, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le montant des droits attribués au bénéficiaire
- Les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'Intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'Intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéresse-

ment et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8 **Procédure de règlement des différends**

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'Intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'Intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le Commissaire aux Comptes ou l'Expert-Comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9 **Avantages Fiscaux et Sociaux**

Les sommes versées au titre de l'Intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la Législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Elles sont en revanche soumises à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la Loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un Plan d'Épargne Entreprise.

Article 10 **Publicité - Dépôt**

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des Ressources Humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale «TéléAccords» du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en X exemplaires,

A..., le...

Pour la Direction

M/M^{me} XXX,

Signature

Et

Membre mandaté par le comité social et économique.

Signature

Annexe 3

L'accord est ratifié à la majorité des deux tiers à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale

Entre les soussignés :

Pour la Direction :

La société ... (dénomination sociale), ... (forme) au capital de ... (capital) €, code NAF : ... (Code NAF), dont le siège est situé à ... (siège social/adresse), représentée par ... (prénom) ... (nom), en sa qualité de ... (qualité) d'une part,

Et :

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord. Ladite ratification intervient suite à une demande conjointe effectuée en date du ... (à compléter) par la direction de l'entreprise et le ... (comité social et économique ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord.

d'autre part,

Préambule

— Le caractère aléatoire de l'intéressement :

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

— Le principe de non substitution :

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

— Choix des critères d'intéressement :

Les Parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :

À compléter selon tes critères retenus parmi les exemples listes aux articles 4 (Calcul de l'intéressement) et 5 (Répartition).

— Le caractère collectif de l'accord :

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet Accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'Accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'Accord.

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :

- le champ d'application,
- la durée de l'Accord,
- les modalités d'Intéressement retenues,
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'Intéressement,
- l'époque des versements,
- les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel,
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'Accord.

Article 2 Champ d'Application

Hypothèse où l'Entreprise comporte plusieurs établissements

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord s'applique à tous ses établissements :

L'Accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'Entreprise.

À ce jour, l'Entreprise est constituée des ... (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser

la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

— Si l'Entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'Accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements :

À ce jour, l'Entreprise est constituée de ... établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont ..., situés à ...

L'Accord s'applique aux établissements suivants de l'Entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements)

Conformément aux dispositions de la Loi n° 2001-152 du 19 Février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société ...

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation, ...)

Pour les stagiaires embauchés par l'Entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3

Durée de l'Accord - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet le ... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes : ...

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des trois exercices suivants :

— exercice ouvert le ... et clos le ... (à préciser).

— exercice ouvert le ... et clos le ... (à préciser).

— exercice ouvert le ... et clos le ... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent Accord ne prévoit pas la tacite reconduction. Au terme des trois exercices précités, l'Accord sera donc caduc.

Dans les trois mois qui précèdent le terme de l'Accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitée à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'Accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail et dans les trois mois qui précèdent sa date d'échéance, l'Accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans.

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'Accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de trois ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise.

Révision

Le présent Accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'Accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du Code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'Accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :

— Si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;

— Si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent Accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un Accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'Accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'Accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du Code du Travail, «dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4 Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la Loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4-1 Définition des critères (donnés à titre d'exemples)

— sécurité

m réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence

m source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paye)

— qualité de la prestation

m (litiges clients + coût écart de stock) * 100/CA net

m source = factures clients

— amélioration du présentisme collectif

m nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 h)

m source : logiciel de paye

— préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres...)

m diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques)

m source : comptabilité analytique

— efficacité opérationnelle

m nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/nombre d'heures travaillées

m source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4-2 Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5 Répartition de l'Intéressement

Conformément à la Loi, le calcul du montant de la réserve d'Intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'Intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de

répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :

- Répartition uniforme
 - Répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel).
 - Répartition proportionnelle au salaire
 - Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.
- Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article :
- La présence effective au travail,
 - Les congés payés,
 - Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
 - Les journées de Réduction du Temps de Travail,
 - Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
 - Les congés légaux de maternité et d'adoption,
 - Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur),
 - Les absences des Représentants du Personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :

- L'arrêt maladie,
- L'accident de trajet,
- Le congé sans solde,
- Le congé parental d'éducation à temps plein,
- Etc.

Conformément à la Loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice.

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli une année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6

Versement de l'Intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'Intéressement, objet du présent Accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'Assemblée Générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'Entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 au code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à une année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le «Date limite de versement de l'intéressement.»

Toute somme versée au-delà du dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7

Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent Accord sera suivie par une commission composée au sein du Comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'Intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet Accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service Ressources Humaines.

Information Individuelle

Chaque Bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un Plan Épargne Entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du Code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paye, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :

- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le montant des droits attribués au bénéficiaire
- Les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'Intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'Intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'Intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'Intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le Commissaire aux Comptes ou l'Expert-Comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9 **Avantages Fiscaux et Sociaux**

Les sommes versées au titre de l'Intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la Législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Elles sont en revanche soumises à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et à la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la Loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un Plan d'Épargne Entreprise.

Article 10 **Publicité - Dépôt**

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des Ressources Humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale «TéléAccords» du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en X exemplaires,

A..., le...

Pour la Direction

M / M^{me} XXX,

Signature

Et

Cf Liste nominative jointe