

Volailles : industries de la transformation

BROCHURE JO 3111

IDCC 1938

Convention collective nationale du 20 juin 1973 mise à jour par accord du 10 juillet 1996

[Étendu par arrêté du 7 février 1997, JO 21 février 1997]

Mod. par Intitulé de la CCN résultant de : avenant 30 sept. 2005, étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 6 mai (ancien intitulé : Abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement et de volailles)

Signataires :

Signataires de l'accord du 10 juillet 1996 :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des industries avicoles (FIA) ;

Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreaux (adhésion par lettre du 5 juillet 1999).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire (FGA-CFDT) ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA-FO) ;

Fédération nationale des cadres de l'alimentation (CGC).

Fédération nationale agroalimentaire FNAF CGT ;

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire CFTC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

La remise en ordre rédactionnelle, objet du présent accord, vise à rectifier, compléter ou supprimer certains articles de la convention collective dont la rédaction n'est plus conforme à des dispositions législatives ou réglementaires ou des accords paritaires, professionnels ou interprofessionnels, intervenus antérieurement au présent accord.

En concluant cet accord, les parties signataires ont manifesté ainsi leur volonté commune de procéder à une mise à jour des dispositions de la convention collective nationale. Elles conviennent par ailleurs de demander, en commun, son extension.

Le texte actuel des dispositions communes de la convention et de ses annexes, annulent et remplacent les textes antérieurement en vigueur à la date de sa signature.

Article 1 Champ d'application

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les sociétés dont l'activité principale porte sur l'abattage et (ou) la découpe, et (ou) la transformation de volailles, éventuellement accompagnés des activités suivantes :

- le ramassage,
- le conditionnement,
- la commercialisation,

de l'une ou plusieurs espèces suivantes :

- toutes espèces de volaille,
- lapins,
- chevreaux,

est classée sous le N° 15.1 C de la nomenclature d'activités et de produits.

Les établissements à activités multiples ou dépendant d'entreprises à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale de l'entreprise.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'appli-

cation défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession de celui-ci.

Article 2 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1^{er} juillet 1973.

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

Article 3 **Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes ; elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans le délai d'un mois suivant l'envoi de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire et au maximum pendant un an, 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 **Désignation**

La désignation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant le 1^{er} juillet 1974, 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, au-delà duquel la convention continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

En cas de désignation par une partie seulement des organisations signataires employeurs ou des signataires salariés, cela ne fait pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions de la présente convention entre les autres contractants.

Article 5 **Conventions et accords antérieurs**

Les parties rappellent l'inexistence de conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

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'entreprise ou l'établissement ne subissent aucune modification du fait de la présente convention, tant à l'égard du personnel ancien que du personnel nouvellement embauché.

Toutefois, 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.

Des avenants pourront adapter la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise, conformément aux dispositions des lois des 13 juillet 1971 et 13 novembre 1982.

Article 6 **Ancienneté**

(Voir aussi annexes catégorielles)

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par "présence continue" le 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 :

- périodes de maladie ou d'accidents ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de maternité ;
- périodes de formation professionnelle ;
- congés de formation économique sociale et syndicale obtenus dans le cadre de la loi du 30 décembre 1985 ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;

— absences autorisées par l'employeur

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte également :

— 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 ;

— de la durée du congé sans solde pour élever un enfant obtenu par la mère ou le père de famille, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé ;

— de la moitié de la durée du congé parental d'éducation.

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

Article 7 Liberté syndicale - Liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi, que le droit, pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Sous réserve de l'application des textes législatifs en vigueur, l'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni les opinions des salariés, ni leurs origines sociales, ni 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, l'exercice du droit de grève, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement.

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise et le délégué du personnel assisté du délégué syndical, s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité du recours à la commission de conciliation prévue à l'article 79 ci-après ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.

Article 8 Délégués syndicaux

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national, ainsi que tout autre syndicat représentatif dans l'entreprise ou dans l'établissement, peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article L. 411-1 et L. 412-8 du code du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de chaque établissement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à la direction au moment de l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées à l'article 10 ci-après et suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail.

Là où un local aménagé, pouvant être celui des délégués du personnel est mis à la disposition des sections syndicales par l'établissement, il est muni, dans toute la mesure du possible d'un taxiphone.

Dans les établissements de plus de 200 salariés et si les sections syndicales le demandent, ce local doit être distinct de celui des délégués du personnel.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec la direction.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical, pour la durée de son mandat ; cette désignation n'ouvre cependant pas droit à un crédit d'heures supplémentaires, le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat pouvant également être utilisé pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Le nom des délégués syndicaux est porté par écrit par les syndicats à la connaissance du chef d'entreprise.

Dans les établissements groupant de 501 à 1000 salariés, le délégué syndical peut avoir un suppléant, dont le nom est porté à la connaissance de la direction en même temps que celui du titulaire accrédité.

En application de l'article R. 412-2 du code du travail et de l'alinéa qui précède, le nombre de délégués syndicaux sera le suivant :

- de 50 à 500 salariés : 1 délégué
- de 501 à 999 salariés : 1 délégué + 1 suppléant
- de 1000 à 1999 salariés : 2 délégués
- de 2000 à 3999 salariés : 3 délégués
- de 4000 à 9999 salariés : 4 délégués
- au delà de 9999 salariés : 5 délégués

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L 5 et L 6 du code électoral.

Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à représenter son organisation syndicale auprès de la direction de l'entreprise, 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 du panneau d'affichage, ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 13 novembre 1982 relative aux conventions et accords collectifs d'entreprise.

C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, assiste les délégués du personnel.

D'une manière générale, dans ses interventions auprès de la direction, il peut, dans les occasions exceptionnelles se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes conditions, le chef d'entreprise peut également se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise.

Le délégué syndical et le délégué syndical suppléant bénéficient, en cas de licenciement ou de mise à pied, de la protection résultant des dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail, à savoir :

" Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet. "

"Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit."

"La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins."

"Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425-2 et L. 436-2 du code du travail."

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, un crédit d'heures est attribué à chaque délégué syndical titulaire pour assumer ses fonctions, à savoir :

50 à 150 : 10 heures par mois

151 à 500 : 15 heures par mois

Au dessus de 500 : 20 heures par mois

Le temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements de 501 à 1 000 salariés, le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire avec imputation sur le crédit d'heures de celui-ci.

Dans les établissements où ont été désignés conformément à l'article L. 412-11 du code du travail, deux délégués

titulaires, ceux-ci peuvent conformément à l'article L. 412-20, répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions ; ils en informeront la direction.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures fixés ci-dessus.

Lorsqu'il existe un comité central d'entreprise, le délégué syndical d'un des établissements peut être désigné par son organisation syndicale nationale comme délégué syndical central d'entreprise et accrédité à cet effet. Quelque soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures sera alors porté au chiffre correspondant à l'effectif total de l'entreprise.

Le délégué syndical, dans l'exercice de ses attributions peut se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ; ses obligations, à l'égard de son employeur, sont celles des représentants du personnel bénéficiant d'heures de délégation.

Article 9 (d'origine) **Autorisations d'absences**

Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas de façon importante la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse, qui sera motivée en cas de refus, lui sera donnée par écrit dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absences seront également accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions. Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés, seront rémunérés par leur entreprise comme s'ils avaient normalement travaillé. Leurs frais de déplacement seront remboursés par les entreprises adhérentes à l'une desdites organisations patronales.

Dans l'un et l'autre cas, le remboursement des frais de déplacement s'effectue au même taux et aux mêmes conditions que les remboursements des frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'I.S.I.C.A.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Article 9 (nouveau) **Autorisation d'absence**

Mod. par Avenant 11 oct. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature, sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

a) Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas de façon importante la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse, qui sera motivée en cas de refus, lui sera donnée par écrit dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.

b) Une autorisation d'absence est également accordée aux salariés participant à une réunion paritaire, au sein de la présente convention, décidée entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives.

Ces autorisations sont délivrées dans les limites définies à l'article 79 de la présente convention.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les difficultés que leur absence pourrait apporter à la marche

normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Article 10 **Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,60 m x 0,45 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux communications syndicales portent une indication permettant d'identifier les organisations syndicales auxquelles ils sont affectés, ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement dispose d'un panneau dans les établissements dont l'effectif n'est pas supérieur à 100 salariés. Dans les établissements de plus de 100 salariés, le nombre de ces panneaux pourra être de deux par organisation syndicale représentative. En cas de besoin, un accord entre la direction et le délégué syndical fixera à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposées sur des panneaux dont le nombre est fixé selon les mêmes modalités.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont conformes aux dispositions légales les concernant respectivement.

Les communications des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions prévues à cet effet par l'article 8 de la présente convention.

Article 11 **Délégués du personnel**

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, la représentation du personnel est assurée par les délégués titulaires et délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et par les articles ci-après.

Article 12

Il est élu dans chaque établissement :

Un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;

Deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 74 salariés ;

Trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 75 à 99 salariés ;

Quatre délégués titulaires et quatre délégués suppléants pour un effectif de 100 à 124 salariés ;

Cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants pour un effectif de 125 à 174 salariés ;

Six délégués titulaires et six délégués suppléants pour un effectif de 175 à 249 salariés ;

Sept délégués titulaires et sept délégués suppléants pour un effectif de 250 à 499 salariés ;

Huit délégués titulaires et huit délégués suppléants pour un effectif de 500 à 749 salariés ;

Neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants pour un effectif de 750 à 999 salariés ;

A partir de 1000 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Article 13 **Électorat-éligibilité**

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L5 et L6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint des ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix huit ans accomplis à la date du scrutin, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où plus du 1/3 de l'effectif ne remplirait pas cette condition d'ancienneté relative à l'éligibilité.

Ne sont pas éligibles les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 28 septembre 1944.

Les délégués sont élus pour une période de deux ans et sont rééligibles.

Article 14 **Collèges électoraux**

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti au moins en deux collèges ;

- 1. Ouvriers et employés ;**
- 2. Cadres, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.**

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Article 15 **Organisation des élections**

Les organisations syndicales représentatives sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

La date du scrutin doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués ; elle est annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Les listes des candidats sont dressées par les organisations syndicales intéressées conformément à la loi du 28 octobre 1982 ; elles sont déposées à la direction au moins une semaine franche avant la date de l'élection.

Article 16

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électORALES (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

- 1. Avis du scrutin ;**
- 2. Listes électORALES par collèges ;**
- 3. 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 ;**
- 6. Communications des organisations syndicales relatives aux élections.**

Article 17

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction. Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont qu'une voix consultative. Chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaires.

Article 18

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Ces bulletins, ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniformes, doivent être fournis par la direction qui aura également à organiser des isoloirs.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand ces bulletins portent des listes et des noms différents ; ils ne comptent que pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat.

Le vote par correspondance est admis pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement à la suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service. Dans ce cas, la direction prend, en accord avec les délégués syndicaux, toutes dispositions pour assurer la matérialité, la régularité et le secret du vote.

Article 19

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste 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 (conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective).

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10% des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chacune des listes est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des 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 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.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de Cassation.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Celui-ci est transmis dans les quinze jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Un extrait en est remis à chaque délégué élu ; un autre est affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé ; un autre est adressé aux organisations syndicales ayant présenté des listes.

Article 20

Si un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même liste, par priorité, de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu dans le cadre de cette liste, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation syndicale venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Ce dernier devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

S'il existe plusieurs suppléants de la même liste et de la même catégorie, devient titulaire celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix de la liste.

Article 21

En cours de mandat, les fonctions du délégué peuvent prendre 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.

Article 22 **Attributions des délégués**

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives, relatives à l'application des salaires et des classifications professionnelles du code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ; ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

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.

La direction avise les délégués du personnel intéressés de la venue de l'inspecteur du travail dans l'établissement lorsque celle-ci est motivée par des observations ou réclamations transmises audit inspecteur par un ou plusieurs délégués.

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. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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, et exerceront dans les cas prévus par le code du travail certaines fonctions en lieu et place du comité.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à la loi du 23 décembre 1982, les délégués du personnel exerceront les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 du code du travail.

Article 23

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Les délégués peuvent en outre, être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Ils sont également reçus sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter, conformément à l'article L. 424-4 deuxième alinéa, du code du travail.

S'il s'agit d'une société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Dans ses entretiens avec la direction, un délégué titulaire peut toujours se faire accompagner par un autre délégué, titulaire ou suppléant. En outre, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale extérieure ou interne à l'entreprise, au cours d'une réunion des délégués du personnel.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, sauf circonstances exceptionnelles, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrive 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 ouvrables la réponse à cette note.

Article 24

Le délégué est compétent pour toutes les questions concernant le collège électoral dont il est l'élu. Sa compétence peut également s'étendre aux questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Article 25

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, 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 est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en principe à l'intérieur de l'entreprise. Toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur dans le cadre de leur mission.

Dans la limite de vingt heures par mois, un temps supplémentaire est alloué aux délégués du personnel appelés à

exercer, à la suite de carence d'un comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les attributions économiques du comité.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions par le chef d'établissement ou de réunions d'information préparatoires auxdites réceptions à l'initiative du chef d'entreprise.

Dans ces deux derniers cas, le temps ainsi passé lui est payé comme temps de travail.

Afin d'éviter des perturbations dans la marche de son service, le délégué qui désire quitter son poste pour exercer sa mission informe son chef direct de son déplacement, de sorte que son remplacement puisse être assuré si nécessaire.

Chaque délégué travaille normalement sans que son horaire de travail puisse être différent de celui en vigueur dans son atelier.

Article 26

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Article 27

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise à la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Les garanties énoncées au présent article sont accordées aux candidats aux élections, dès le dépôt des candidatures, conformément aux alinéas 4 et suivants de l'article L. 425-1 du code du travail.

Article 28 Comités d'entreprises

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés.

L'ensemble des dispositions des articles 29 à 36 ci-après s'applique aussi bien aux comités d'établissements qu'aux comités d'entreprises.

Article 29 Composition du comité

a Membres du comité

Le comité comprend :

Le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

Nombre de salariés	Titulaires	Suppléants
50 à 74 salariés	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6
750 à 999	7	7
1000 à 1999	8	8
2000 à 2999	9	9
3000 à 3999	10	10
4000 à 4999	11	11

Nombre de salariés	Titulaires	Suppléants
5000 à 7499	12	12
7500 à 9999	13	13
A partir de 10000	15	15

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Le nombre des membres peut être augmenté par voie d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

b Représentants syndicaux

Sous réserve de l'application de l'article L. 412-17 du code du travail, chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les organisations syndicales doivent porter à la connaissance de l'employeur :

- Soit par lettre remise contre récépissé ;
- Soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,

et communiquer simultanément à l'inspecteur du travail les noms et prénoms des représentants au comité d'entreprise qu'elles désignent.

Article 30

a Collège électoral

Le personnel est réparti en deux collèges :

Un collège pour les ouvriers et les employés ;

Un collège pour les cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à vingt cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ladite catégorie constitue un collège spécial.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par voie d'accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs. Cet accord est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. À défaut d'accord, l'inspecteur du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décide de ce nombre et de cette répartition.

Dans les entreprises à établissements multiples, le nombre d'établissements et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. À défaut d'accord, l'inspecteur du travail dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

b Dépôt des listes de candidatures

Les listes de candidatures pour les fonctions de membres titulaires et de membres suppléants, établies au premier tour par les organisations syndicales représentatives, doivent être :

- Soit remise par elles à l'employeur contre récépissé ;
- Soit envoyées par lettre recommandée contre demande d'avis de réception.

c Électorat et éligibilité

— Sont électeurs les salariés des deux sexes :

- âgés de seize ans accomplis
 - travaillant depuis trois mois dans l'entreprise ;
 - n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit de vote politique.
- Sont éligibles (à l'exception des proches parents du chef d'entreprise, descendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré, et des salariés déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944 relatives au rétablissement de la liberté syndicale ou condamnés pour indignité nationale) les salariés électeurs :
- âgés de dix-huit ans accomplis ;
 - ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

d Opérations électorales

Les dispositions relatives aux opérations électorales prévues aux articles 15, 16, 17, 18, 19, 20 et 21 s'appliquent aux comités d'entreprise. Les délégués aux comités d'entreprise sont élus pour une période de deux ans et sont rééligibles.

e Procès-verbal des élections

Il doit être transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaire à l'inspecteur du travail.

Lorsqu'un comité n'a pas été régulièrement constitué ou renouvelé, un procès-verbal constatant cette carence sera établi par le chef d'entreprise (ou l'un des syndicats intéressés) et transmis à l'inspecteur du travail dans les délais identiques à ceux prévus pour le procès-verbal des élections.

Article 31 Protection légale

Les dispositions de l'article 27 concernant les délégués du personnel s'appliquent respectivement aux membres titulaires et suppléants du comité ainsi qu'aux candidats aux élections.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article 29 b est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du comité d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ;

Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membre du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour à partir de la publication de candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

Attributions du comité d'entreprise

Les attributions du comité d'entreprise sont définies par le titre III du livre IV du code du travail et notamment :

Article 32 Attributions d'ordre social

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution patronale obligatoire sur les salaires à l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.

Dans les entreprises employant au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission d'information et d'aide au logement des salariés, tendant à faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Le comité assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au béné-

fice des salariés ou de leurs familles dans les conditions prévues par les textes en vigueur.
Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Article 33 **Attributions d'ordre économique**

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

- a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues ;
- b) Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions, une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée ;
- c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des voeux sur ces divers points.

Chaque année, il étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès verbal de cette réunion est transmis à l'inspecteur du travail.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs : il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de productions de l'entreprise.

Au cours de chaque trimestre, le président communique au comité d'entreprise ou d'établissement des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et de l'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et voeux émis par le comité ;

d) Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

e) Il est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet en particulier au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

f) Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est en outre tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte de résultats, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable. Cet expert est rémunéré par l'entreprise. La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Cet expert a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes. Il est tenu au secret professionnel pour tout ce qui est relatif aux procédés de fabrication ainsi qu'à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les action-

naires, et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification ;

Toutefois, dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend des administrateurs ou des membres élus par les salariés au titre de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discréetion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 34 **Fonctionnement**

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

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur la convocation du chef d'entreprise ou son représentant. Il peut en outre tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

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

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité des voix des membres titulaires présents, ou suppléants remplaçant un titulaire absent.

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

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise, ou son représentant, doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance 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'œuvre.

Le chef d'entreprise met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

De plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute, sous déduction d'un commun accord le cas échéant des moyens en matériel ou en personnel que l'entreprise fourni directement au comité pour assurer son fonctionnement.

Article 35 **Commissions**

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans des limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

Article 36 **Indemnisation**

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 29, paragraphe b, 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. Dans les entreprises comprenant de 300 à 500 salariés, les représentants syndicaux bénéficient de la même disposition, dans la limite d'une durée de dix heures par mois.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en principe à l'intérieur de l'entreprise ; toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur, dans le cadre de leur mission. Ils ne peuvent en aucun cas recevoir pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission d'information et d'aide au logement et de la commission économique est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit, pour les membres titulaires, des vingt heures prévues au premier alinéa.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus au paragraphe b de l'article 29, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des vingt heures ou des dix heures prévues au premier alinéa.

Le temps passé par un délégué suppléant aux lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séance du comité ou de réunion d'information préparatoire à ladite séance. Dans ces deux derniers cas, le temps ainsi passé lui est payé comme temps de travail.

Article 37 **Comité central d'entreprise**

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts occupant au moins cinquante salariés chacun, il sera créé, outre les comités d'établissements, un comité central d'entreprise présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Sa composition, ses attributions et son fonctionnement seront régis par les articles L. 435-1 et suivants du code du travail.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissements, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. Lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical auprès d'un comité d'établissement, le temps passé aux séances n'est pas déduit du temps dont il peut disposer au titre de l'article 36 (1^{er} alinéa) de la présente convention.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois sur convocation du président.

Le temps passé aux séances du comité central et pour s'y rendre 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.

Ces dispositions s'appliquent également au représentant syndical.

Article 38 **Règlement intérieur**

Le comité établit son règlement intérieur, qui, notamment, énumère les œuvres sociales auxquelles le comité coöpère ou dont il assure ou contrôle la gestion, ainsi qu'il est indiqué à l'article 32.

Article 39 **Financement**

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 9.1053 du 2 août 1949 "assurant des ressources stables aux comités d'entreprise" n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 p. 100 du montant des rémunérations soumises à cotisation pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un programme d'avantages (y compris les avantages en nature) ou de réalisations sociales en faveur de son personnel, ce programme pourra être pris en charge par le comité, à concurrence du montant de la contribution indiquée à l'alinéa qui précède, sous réserve d'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité interentreprises, l'employeur devra pouvoir justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages (y compris les avantages en nature) ou de réa-

lisations sociales en faveur de son personnel.

Article 40 **Embauchage - Période d'essai**

(*Voir aussi annexes catégorielles*)

Les employeurs font connaître leurs besoins en main d'oeuvre au service public de l'emploi. Ils peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont pour, chaque catégorie de salariés, indiquées dans les annexes correspondantes.

Si, à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit.

Une épreuve de qualification professionnelle, dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme, peut avoir lieu pendant la période d'essai. Si un candidat peut justifier, par des certificats en bonne et due forme, qu'il a eu au minimum trois années de pratique sans interruption dans la catégorie professionnelle, il est dispensé de cette épreuve préliminaire.

Tout salarié fait obligatoirement, en vue de son embauchage, l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 41 **Mutation**

(*Voir aussi annexes catégorielles*)

La mutation consiste à être affecté à un nouvel emploi, le cas échéant après une période d'essai.

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter 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.

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à recourir à des mutations de postes internes, ou dans un autre établissement, en vue de limiter la diminution de ses effectifs, des garanties (règles de procédure, délais de réflexion, indemnité temporaire) sont définies par le chapitre III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Article 42 **Remplacement**

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de six mois, sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou l'accident du titulaire, auquel cas il ne peut excéder la durée d'un an.

Sauf disposition spéciale prévue à l'annexe "Ouvriers", les conditions de rémunération sont fixées ainsi qu'il suit : pendant le premier mois de remplacement, le salarié continue à percevoir sa rémunération antérieure ; à partir du deuxième mois 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.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification 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.

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 43

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, et sauf cas de force majeure ou de faute grave, les durées des préavis réciproques sont fixées par les différentes annexes.

La notification par l'employeur de la rupture du contrat de travail doit être effectuée en conformité avec les dispositions des articles L. 122-14 et suivants du code du travail par lettre recommandée avec accusé de réception, la

date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre partie sera calculée sur la base du salaire effectif.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut prendre immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité, le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé, à l'exclusion d'indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

Article 44

(*Voir aussi annexes catégorielles*)

Pendant la période de délai-congé, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées selon des modalités fixés d'un commun accord.

Qu'il s'agisse du personnel rétribué à l'heure ou du personnel rétribué au mois, elles sont rémunérées, sauf en cas de départ volontaire.

Article 45 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

Les conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement sont fixées par les annexes de la présente convention.

(Voir les articles 11 de l'Annexe I ouvriers, 5 de l'Annexe II Employés et 6 de l'Annexe III Maîtrise et techniciens assimilés)

Article 46 Licenciements collectifs

Les dispositions relatives aux réductions d'effectifs ou aux modifications collectives dans la situation du personnel, pour des raisons économiques d'ordre conjoncturel ou structurel font l'objet de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 15 septembre 1987.

S'il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Les critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

En cas de reprise de l'activité, le personnel ainsi licencié ou ayant accepté une convention de conversion, bénéficiera d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail, s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir du départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Article 47 Certificats de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en mains propres ou, à défaut, envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- 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, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 48 Durée du travail - Heures supplémentaires

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

48.1

Appréciation de la durée du travail sur la semaine

48.1.1

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur, ainsi qu'aux dispositions de l'accord du... se substituant à l'accord du 15 février 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail, modifié par avenant du 29 février 1988.

Il est précisé que, par semaine, il y a lieu d'entendre la semaine civile qui s'étend du lundi au dimanche inclusivement. Il est également précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail effectif doivent donner lieu aux majorations légales de 25 % pour les huit premières heures et 50 % au-delà.

Toutefois, chaque entreprise a la faculté de remplacer, après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires, par un repos compensateur équivalent, dans les conditions légales et réglementaires applicables en la matière.

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser la durée maximale du travail fixée par la loi.

48.1.2

La durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne pourra dépasser quarante quatre heures. En cas de circonstances exceptionnelles propres à l'entreprise ou à l'établissement, les modalités particulières à prendre pour l'application de cette disposition seront déterminées après consultation des représentants du personnel.

48.1.3

La répartition d'une durée du travail égale à 35 heures de travail effectif entre les jours ouvrables de la semaine est faite, selon l'une des modalités suivantes :

- limitation du travail effectif à raison de sept heures par jour pendant cinq jours ouvrables avec chômage le samedi ou le lundi ;
- limitation du travail effectif à raison de cinq heures cinquante minutes sur six jours ouvrables de la semaine ;
- répartition inégale de trente cinq heures de travail effectif de la semaine avec maximum de huit heures par jour afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

48.1.4

Aux termes de l'article 4 du décret du 13 mars 1937, le personnel ne peut être occupé que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail fixant les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Toute modification de la répartition des heures de travail donne lieu, avant sa mise en service, à une rectification de l'horaire ainsi établi. Cet horaire, signé par le chef d'établissement ou son représentant, est affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit sur un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit sur un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspection du travail.

48.2

Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

Les dispositions relatives à l'appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine encore appelée pratique de la modulation, sont aussi l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 15 février 1982 lui-même modifié par avenant du 29 février 1988 ainsi qu'à son annexe. Elles constituent ci-après l'annexe VI.

Article 49

(*Voir aussi annexe VI Durée du travail*)

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche sont majorées de 50 p. 100 s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Au cas où un salarié, serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit, à un temps de repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, ce jour étant fixé par l'employeur. Dans le cas où l'employeur le préfère une majoration de 100% du taux horaire contractuel des heures effectuées le jour férié sera versé au salarié.

Article 50

(Voir aussi l'accord du 12 février 1999)(Dispositions remplacées par l'avenant du 10 octobre 2002 relatif au travail de nuit)

Article 51 Absences pour maladie ou accident garantie de l'emploi

Maladie ou accident :

Sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 et suivants du code du travail et de la jurisprudence, les absences, résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf cas de force majeure, dans les trois jours ne constituent pas une rupture du contrat de travail, si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- Cinq mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre un et trois ans,
- Six mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre plus de trois jusqu'à cinq ans,
- Huit mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre plus de cinq jusqu'à dix ans,
- Dix mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre plus de dix jusqu'à quinze ans,
- Un an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à quinze ans.

L'ancienneté déterminant la période de protection est appréciée à la date du premier jour de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, à l'expiration des délais ci-dessus, le salarié bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé selon les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 45 des dispositions communes.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident deux ou plusieurs fois au cours d'une période de douze mois suivant la première absence, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus reste limitée, en tout état de cause, à la durée totale correspondant aux garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté doit, en temps utile, informer la direction de sa date de reprise du travail, et subir la visite médicale de reprise conformément aux dispositions légales.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

A défaut d'un tel reclassement dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical constatant l'inaptitude conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du code du travail, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Article 52 Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Accident du travail ou maladie professionnelle :

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle sont réglementées par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail, ces articles prévoient notamment que :

- les absences résultant d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle ne constituent pas une rupture de contrat de travail, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ;
- Si le salarié n'est pas déclaré apte à reprendre son emploi initial après une absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur tentera de la reclasser dans un emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical constatant l'inaptitude conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du code du travail, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Dans l'hypothèse où le reclassement serait impossible ou refusé par l'intéressé, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-5 et L. 122-32-6 du code du travail.

Article 53 Appel sous les drapeaux périodes militaires

1

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

Le salarié 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'un an 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 d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Article 54 Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié et porté dans les soixante-douze heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours sur une même période de 12 mois.

La même disposition s'applique à la mère ou au père de famille ; lorsqu'ils sont tous deux salariés, en cas de maladie ou d'accident graves de leur enfant âgé de moins de seize ans, (ou de force majeure dûment justifiée) sous réserve que l'intéressé adresse à son employeur un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

L'exercice des fonctions officielles de conseiller général, de conseiller municipal, de conseiller prud'homme, de juré, de membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale ou de retraite complémentaire ne constitue pas une rupture du contrat de travail. L'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent, ces absences n'étant pas rémunérées par l'entreprise.

Article 55 Congés payés

(Voir aussi annexe VI Durée du travail et accord du 12 février 1999)

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur, article L. 223-1 à L. 223-15 et R. 223-1 du code du travail.

Le travailleur à durée indéterminée, qui au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Cette durée minimale d'emploi n'est pas applicable pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés d'un salarié employé par contrat à durée déterminée.

Lorsque l'intéressé totalise plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, de deux jours après vingt ans d'ancienneté et de trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté.

Article 56

Le plan des départ en vacances est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible, et au moins deux mois avant l'ouverture de la période des vacances. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés par l'employeur dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ en vacances.

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 les 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. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés payés pouvant être

prise en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continue entre deux jours de repos hebdomadaire.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques de l'industrie concernée, la quatrième semaine de congé ainsi que les jours supplémentaires d'ancienneté, peuvent être attribués, avec l'agrément du salarié, à une époque différente de celle du congé légal et en dehors de la période des congés payés. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours. Il est précisé que la 5^{ème} semaine de congé, laquelle doit se situer, en vertu de l'accord du 14 janvier 1982, en dehors de la période légale de congé d'été, ne peut être prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement.

Article 57

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 considérés comme temps de travail effectif.

Article 58

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. L'accord est de droit pour le personnel ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente.

Article 59

Dans les entreprises occupant des travailleurs d'outre-mer ou des immigrés, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

Article 60 Indemnité de congé payé

L'indemnité de congé payé est calculée sur 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 congés payés, les repos compensateurs, les périodes de suspension pour cause de maladie professionnelle, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes pendant lesquelles le salarié a été rappelé ou maintenu sous les drapeaux (loi du 3 août 1956 et loi du 20 juillet 1957), les périodes de suspension du travail à la suite d'accidents de 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 une rémunération en fonction de la durée du travail normalement pratiquée dans l'établissement et du salaire normal correspondant à la classification professionnelle qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant ces périodes.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération définie au premier paragraphe et 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 précédent 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 61

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir son indemnité de congé payé.

Le paiement des jours supplémentaires de congé a normalement lieu au moment où ils sont effectivement pris, sauf demande contraire motivée du salarié.

Article 62 Indemnité compensatrice de congés payés

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.

En cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai de préavis, la durée du délai de préavis est prise en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé.

Article 63 Congés exceptionnels pour événements familiaux

(Avenant du 15 décembre 1980)

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

- sans condition d'ancienneté :
 - mariage du salarié : quatre jours
 - mariage d'un enfant : un jour
 - décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-parent : trois jours.
- après trois mois au moins de présence dans l'entreprise :
 - décès d'un frère, d'une soeur : un jour
 - présélection militaire : dans la limite de trois jours.
- après un an de présence au moins dans l'entreprise :
 - mariage du salarié : une semaine,
 - décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : un jour.

A l'occasion d'une naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le salarié a une autorisation d'absence de trois jours après entente avec son employeur.

Ces jours ne peuvent se cumuler avec les congés maternité ou d'adoption prévus à l'article 71.

Ces congés ne seront payés que s'ils ont été effectivement pris au moment de l'événement.

Article 64 Jours fériés

(Voir aussi annexes catégorielles)

Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.

Article 65

Au cas où un salarié, serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit de préférence, à un temps de repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, fixé par l'employeur, ou à une majoration de 100% du taux horaire contractuel des heures effectuées le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et en cas de difficulté en liaison avec les représentants du personnel (délégués syndicaux, les représentants du personnel), pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les "ponts" susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront dans toute la mesure possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par le présent accord.

La récupération des heures de travail perdues en dessous de trente neuf heures pourra avoir lieu dans les conditions prévues par la loi mais ne devra pas revêtir un caractère systématique et ne devra donc intervenir que dans la

mesure où les nécessités du service la justifieront.

Article 66 **Hygiène et sécurité**

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1^{er} août 1947, et de l'arrêté du 22 juillet 1959 relatif au port d'un tablier de protection, de la loi du 23 décembre 1982 et du décret du 23 septembre 1983.

Entreprise ayant au moins 50 salariés

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de cinquante salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

En cas d'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans ces établissements, les délégués du personnel exercent, les missions confiées aux membres dudit comité et bénéficient des mêmes moyens.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disposent du temps nécessaire à l'exercice des missions qui leur sont confiées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce temps est payé comme temps de travail. L'activité des représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité s'exerce en principe à l'intérieur de l'établissement ; toutefois, elle peut aussi s'exercer à l'extérieur de l'établissement.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient à leur demande d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (pour les établissements de moins de 300 salariés voir à ce sujet les dispositions de l'accord du 28 février 1985).

Entreprise ayant moins de 50 salariés

Dans les établissements occupant moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sans toutefois bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires.

Ils sont chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'intérieur de l'établissement. Ces questions sont évoquées lors des réunions mensuelles des délégués du personnel.

Lorsque des questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin du travail.

Article 67

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématûre et anormale.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur, qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de protection mis à leur disposition.

Article 68

Compte tenu du caractère alimentaire de la production le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle.

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisances en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel ainsi que des douches dans le cadre des obligations légales en la matière.

Article 69

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

- a) Lorsqu'au moins 25 salariés désirent prendre leur repas dans l'entreprise, un local clair, propre, aéré et chauffé et équipé conformément aux dispositions de l'article R. 232-10-1 du code du travail, pour leur permettre de prendre leurs repas ; une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle sera prévue.
- b) Des assiettes, des couverts et des verres.

Article 70

Dispositions communes aux femmes et aux jeunes travailleurs

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives :

- aux travaux considérés comme dangereux pour les enfants et les femmes
- à la limitation des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les jeunes travailleurs.
- à l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un même travail, dont les textes seront affichés dans les locaux où sont habituellement employées des femmes.

Article 71 Femmes

1

abrogé

2

abrogé

3

Du fait d'un état de grossesse médicalement constaté, une salariée peut être affectée à un autre emploi, soit à sa demande soit à l'initiative de l'employeur, lorsque ce changement de poste est justifié par des raisons médicales. Ce changement temporaire d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsque ce changement intervient à l'initiative de l'intéressée et sans que son état de santé médicalement constaté ne l'exige, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date présumée du début de la grossesse.

En cas d'affectation dans un autre établissement, celle-ci est subordonnée à l'acceptation de l'intéressée.

4

Visites prénatales. Les visites prénatales sont payées par l'employeur dans la limite d'une demi-journée par visite.

5

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit (paragraphe 7 ci-après), ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe 7 ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de la notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

6

La femme a droit de suspendre le contrat de travail dans les conditions prévues par l'article L. 122-26 du code du travail.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe 5 ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe 6 ci-dessus.

A l'expiration du congé maternité ou du congé d'adoption prévu par l'article L. 122-26 alinéa 6 du code du travail ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, dans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins à l'avance, avertir son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réemploi : l'employeur est alors tenu, pendant un an de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Il est recommandé de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties de personnel.

A l'expiration du congé maternité et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail, conformément aux dispositions légales.

Le congé parental ou la période d'activité réduite ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme de la période définie à l'alinéa précédent quelle que soit la date de son début.

Article 72 Jeunes travailleurs

Les conditions particulières de travail des jeunes ouvriers sont réglées conformément à la loi.

Il est expressément rappelé que, les jeunes de moins de dix-huit ans seront soumis tous les trois mois à un examen médical.

Article 73 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.

L'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale et théorique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du 2^e degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués. Il fait l'objet d'un contrat conclu avec un employeur dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation. Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Les signataires 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 mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants), et notamment par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

Article 74

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

Salaires

Le salaire minimum garanti est déterminé pour chaque salarié, par le coefficient hiérarchique résultant des classifications d'emploi figurant en annexe V et appliqué au barème national des salaires minima garantis fixé par voie d'accords, dans le cadre de la présente convention(voir "Salaires").

(Avenant 31 déc. 2009, étendu) La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de «35 heures», sera obtenue en multipliant par «151,67 h» le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'inté-

ressé de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

Révision des salaires

Les organisations syndicales représentatives, salariales et patronales conviennent de se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Cette réunion est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution économique et sociale dans la branche ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe. A cet effet, la délégation patronale remet aux délégations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Article 74 bis

Accord 18 mars 2014, étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 23 juill.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Il est institué dans chaque établissement, pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation légale) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'établissement ou réintégrées dans les salaires au cours des deux années précédant l'application de la présente mesure ; elle s'imputera sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les délégués syndicaux, les représentants du personnel ou avec ces derniers seulement dans les établissements où n'existerait pas de délégués syndicaux.

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

(Accord 18 mars 2014, étendu) Cette allocation annuelle est égale à 100 p. 100 du salaire de base correspondant au coefficient du salarié dans la grille des salaires de l'entreprise.

Article 75 Rémunération des jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs au-dessous de dix-huit ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge.

Ces abattements sont les suivants :

À l'embauche :

Seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;

Dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

Ce salaire ne pourra être inférieur :

— de plus de 20 % du SMIC entre 16 et 17 ans ;

— de plus de 10 % du SMIC entre 17 et 18 ans.

Toutefois, ces abattements sont supprimés dès que les jeunes travailleurs atteignent six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

Article 76 **Handicapés physiques**

Le salaire des handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Toutefois, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, des abattements de salaire peuvent être autorisés lorsque le rendement professionnel est notoirement diminué :

- catégorie B : 10 % du salaire normalement alloué au travailleur valide accomplissant la même tâche ;
- catégorie C : 20 % du salaire évalué comme ci-dessus.

Il n'y a pas d'abattement pour la catégorie A (handicap léger).

Lorsque le salaire ainsi réduit est inférieur au SMIC, la décision est prise :

- par le directeur départemental du travail et de l'emploi si l'abattement n'excède pas 10 % du minimum garanti ;
- par le directeur régional du travail et de l'emploi si l'abattement est supérieur à 10 % de ce minimum.

Article 77 **Bulletin de paye**

A l'occasion de chaque mois, il sera remis un bulletin comportant les mentions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier par celles du décret n° 54.1266 du 24 décembre 1954 et du décret n° 88.889 du 22 août 1988, notamment :

- 1) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- 2) La référence à l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret no 73.314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
- 3) Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable, la mention de la convention collective de branche ;
- 4) La période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires avec en regard la rémunération correspondante ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail ;
- 5) La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- 6) Le montant de la rémunération brute de l'ayant droit ;
- 7) La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute. Depuis le 1^{er} janvier 1989, le bulletin de paye doit distinguer d'une part la rémunération nette perçue par le salarié, d'autre part le montant des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

Ces cotisations doivent être détaillées et distinguées selon qu'elles sont à la charge du salarié ou à la charge de l'employeur ;

- 8) La mention en caractères apparents incitant le salarié à conserver son bulletin sans limitation de durée ;
- 9) La date du paiement de la rémunération.
- 10) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.

En cas de contestations à caractère individuel et de façon exceptionnelle, le salarié a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paye.

Article 78

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

a **Retraite complémentaire**

Les entreprises 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 (I.S.I.C.A), 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9.

La cotisation à un régime de retraite complémentaire est assise sur la totalité des salaires bruts ; la cotisation contractuelle est égale à 7 p.100 au 1 janvier 1994 et 8 p.100 au 1 avril 1995. La cotisation est assise sur la totalité

des salaires bruts dans les limites fixées par l'A.R.R.C.O. Elles 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 salaires dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle. L'inscription des salariés au régime de retraite prend effet le premier jour de travail dans l'entreprise.

Les avantages résultant de la mise en application de ce régime ne pourront se cumuler avec ceux existant déjà pour le même objet, à l'intérieur de 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.

b Allocation de départ à la retraite

(*Voir aussi annexes catégorielles*)

(Avenant 31 déc. 2009, étendu) Le salarié qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de soixante ans pour prendre sa retraite a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté «dans les conditions définies par l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires».

Article 79 (d'origine) Commission d'interprétation et de conciliation

Il est institué une commission nationale professionnelle d'interprétation et de conciliation où siégeront les représentants des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Ces dernières déclarent qu'en cas de différends à caractère collectifs les parties en cause doivent s'efforcer de leur trouver une solution au niveau de l'entreprise où ces différends sont nés.

Si les efforts n'ont pu aboutir, la commission nationale sera saisie.

I Composition de la commission

La commission nationale sera composée :

— Pour les salariés : de deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires, étant entendu que les organisations affiliées à la même confédération ne seront représentées que par deux membres au plus ;

— Pour les employeurs : d'un nombre de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la Fédération des Industries Avicoles, au plus égal au total de celui de la délégation salariale.

Les commissaires titulaires et suppléants qui doivent être de nationalité Française sont désignés pour trois ans, respectivement par chacune des organisations intéressées ; leur mandat est renouvelable.

En cas de vacance d'un poste à la suite de décès, révocation, démission, maladie, l'organisation intéressée pourvoit au remplacement pour la durée restant à courir du mandat de l'intéressé.

II Attributions de la commission

Tous les différends à caractère collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants doivent être obligatoirement soumis à la commission nationale.

III Fonctionnement de la commission

La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat patronal. Cette lettre doit exposer de façon détaillée et précise le différend et copie en sera jointe à la convention des commissaires.

a Modalités de convocation

Dès que le secrétariat aura pris contact avec les commissaires titulaires, le président de la commission indiquera dans les plus brefs délais au secrétariat si le différend revêt un caractère de gravité et d'urgence.

Dans ce cas, le secrétariat fixera le lieu de la réunion et convoquera les commissaires afin que la réunion se déroule au plus tard dans les 15 jours de la réception de la lettre recommandée de convocation.

A défaut de caractère d'urgence, le secrétariat, en liaison avec les commissaires, groupera les affaires et fixera au mieux les dates de réunion, de façon toutefois que l'examen de chaque différend intervienne au plus tard dans les trois mois de la réception de la saisine de la commission au secrétariat du syndicat patronal.

Le secrétariat convoque nominativement les commissaires titulaires, par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à leur adresse commerciale pour les commissaires patronaux, et au siège de l'organisation syndicale intéressée pour les commissaires représentant les salariés. La convocation doit comporter la copie de la lettre de la partie demanderesse et de l'exposé succinct des circonstances du conflit.

b
Remplacement des commissaires et règles de quorum

La présence des commissaires titulaires aux réunions est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un commissaire titulaire peut se faire représenter par son suppléant qui participe alors à la réunion ou à défaut, par un autre commissaire du même collège auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit.

Dans le cas où un commissaire serait partie à une affaire portée à l'ordre du jour de la réunion, il ne pourrait siéger à la commission pendant l'examen de ladite affaire.

Pour qu'une commission puisse valablement délibérer, il faut que soient présent, dans chaque collège, au moins deux commissaires titulaires (ou suppléant remplaçant un titulaire absent) représentant régulièrement au moins la moitié des commissaires titulaires du collège.

c
Réunion des commissions

La présidence est assurée à tour de rôle par l'un puis l'autre collège, le commissaire assurant la présidence étant désigné préalablement.

Pour le collège salarié, la présidence sera assurée à tour de rôle suivant les sessions, l'ordre initial entre les différents syndicats signataires étant établi par tirage au sort successifs.

Les parties prenantes au litige peuvent être entendues séparément et contradictoirement. En outre, la commission peut, le cas échéant, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires.

La commission formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collèges une recommandation et/ou un avis d'interprétation.

Dans chaque collège les propositions sont émises à une majorité égale au moins aux deux tiers des commissaires présents ou représentés.

Si la commission ne parvient pas à formuler un avis, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les commissaires.

IV
Grève ou lock-out

Ni grève ni lock-out ne pourront être décidés et encore moins avoir lieu à propos d'un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention avant que n'ait été épousée la procédure de conciliation ; c'est-à-dire que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un avis ou un procès-verbal de non-conciliation dans un délai maximum de trois mois après convocation de la commission.

En cas de cessation de travail, l'employeur et le personnel doivent tout mettre en oeuvre pour préserver l'outil de travail. Toutes dispositions doivent être prises pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la sauvegarde du matériel ainsi que la qualité et la conservation des produits en cours de fabrication ou stockés dans l'établissement.

Article 79 (nouveau)
Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation (CPPNIC)

Mod. par Avenant 11 oct. 2018, nonétendu, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature, sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

I *Composition de la CPPNIC*

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant quatre représentants au plus de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention ;

Chaque organisation syndicale communique à la CPPNIC, l'identité et, si possible, les coordonnées professionnelles des quatre personnes ayant vocation à la représenter.

- un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la Commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

II *Missions de la CPPNIC*

a) La CPPNIC représente la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou, à défaut d'accord, collectif spécifique relativement à celui-ci.

b) Quand elle exerce les attributions de la Commission d'Interprétation, la CPPNIC a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La CPPNIC se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.

La Commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

c) Quand la Commission siège en Commission de négociation, la signature des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le pourcentage minimum de représentativité que doivent représenter les syndicats signataires.

Il en est de même quand elle siège en Commission d'Interprétation pour la signature d'une délibération valant à l'égard de la convention collective.

Quand elle siège en Commission de Conciliation ou dans d'autres cas de prise de décision, un accord sur une position partagée paritaire entre la délégation patronale et la délégation salariale est nécessaire, chaque délégation se prononçant sur la position à adopter à la majorité des organisations qui la composent.

d) Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

La Commission Paritaire se réunit au moins trois fois par an et autant que de besoin, en fonction des nécessités.

e) Le secrétariat de la CPPNIC est assuré par la délégation patronale (coordonnées en annexe). Il transmet par mail l'ordre du jour, le projet de procès-verbal de la précédente réunion ainsi que les projets de textes figurant à l'ordre du jour, au minimum 10 jours avant la réunion de la Commission Paritaire.

III *Participation aux réunions de la CPPNIC*

a) Sous réserve que leur nombre soit limité à trois par organisation syndicale, les salariés bénéficieront d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la commission.

Ils seront rémunérés par leur employeur comme s'ils avaient normalement travaillé.

b) Le temps de déplacement situé pendant l'horaire habituel de travail n'entraîne pas de réduction de salaire.

En outre, le temps de déplacement situé en dehors de l'horaire habituel de travail des salariés concernés et au-delà du temps de trajet habituel «domicile - lieu de travail», pour venir participer aux réunions de la CPPNIC et repartir, est indemnisé par une contrepartie égale à la moitié du salaire de base brut correspondant au temps de déplacement ainsi défini.

Le montant net de cette indemnité est versé aux salariés concernés par l'employeur après déduction des cotisations

sociales applicables dans l'entreprise.

c) *Les frais de déplacement des salariés ci-dessus, pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs, sont remboursés selon un barème défini en annexe du présent avenant.*

d) *Réunions préparatoires :*

Les réunions préparatoires sont destinées à faciliter la concertation paritaire. Les participants prennent ensemble les mesures pour réaliser des contributions écrites sur les thématiques suivantes :

- *Examen et observations éventuelles écrites sur le compte rendu de la précédente commission paritaire ;*
- *Rédaction de commentaires sur les propositions d'accords collectifs de branche et d'avants à la convention collective ;*
- *Propositions écrites sur des points à l'ordre du jour de la CPPNIC.*

Celles-ci peuvent se dérouler par échange téléphonique ou par visio-conférence. Elles peuvent être accolées ou non aux réunions paritaires définies ci-dessus.

Chaque participant en informe son employeur, si possible trente jours à l'avance et au minimum 8 jours avant, sur présentation de l'invitation à la réunion en provenance de son organisation syndicale.

Les dispositions précisées ci-dessous (maintien de salaire et prise en charge des frais de déplacement) sont applicables également aux réunions dites préparatoires. Leur prise en charge est limitée à six (6) demi-journées par an et par organisation syndicale.

Au cas par cas et selon les dossiers traités, les membres de la commission paritaire pourront décider de prendre en charge des réunions préparatoires supplémentaires.

Pour bénéficier des présentes dispositions, une feuille de présence, signée des participants, est remise à l'employeur.

IV *Interprétation et Conciliation*

a) *Rôle de la Commission*

La Commission d'Interprétation et de Conciliation a pour rôle d'examiner les différents collectifs ou individuels constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective.

La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de la commission.

b) *Composition et fonctionnement*

La Commission d'Interprétation et de Conciliation est composée paritairement en nombre égal, d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Seuls les membres titulaires participent aux réunions de la commission.

Pour qu'une commission puisse valablement délibérer, il faut que soient présents, dans chaque collège, au moins deux membres titulaires (ou suppléant remplaçant un titulaire absent).

La présidence est assurée à tour de rôle par l'un puis l'autre collège :

Pour le collège salarié, la présidence sera assurée à tour de rôle suivant les sessions, l'ordre initial entre les différents syndicats signataires étant établi par tirages au sort successifs.

Les parties prenantes au litige peuvent être entendues séparément et contradictoirement.

La commission formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collèges, une recommandation.

Dans chaque collège les propositions sont mises à une majorité égale au moins aux deux tiers des membres présents ou représentés.

Si la commission ne parvient pas à formuler un avis, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les partenaires.

c) *Saisine - Secrétariat*

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la CPPNIC.

La lettre recommandée de saisine adressée au secrétariat doit exposer de façon détaillée et précise le différend.

Après avoir pris contact avec les membres titulaires, le président de la commission indique dans les plus brefs délais au secrétariat si le différend revêt un caractère de gravité et d'urgence.

Dans ce cas, le secrétariat fixe la date et le lieu de la réunion qui doit se dérouler au plus tard dans les quinze jours de la réception de la lettre recommandée de convocation.

À défaut de caractère d'urgence, le secrétariat, en liaison avec les partenaires, groupe les affaires et fixe au mieux les dates de réunion, de façon toutefois que l'examen de chaque différend intervienne au plus tard dans les trois

mois de la réception de la saisine de la commission au secrétariat.

Le secrétariat convoque nominativement les membres titulaires par mail ou par courrier. La convocation doit comporter la copie de la lettre de la partie demanderesse et de l'exposé succinct des circonstances du conflit.

d) Remplacement d'un membre titulaire

La présence aux réunions des membres titulaires est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un membre titulaire peut se faire représenter par son suppléant qui participe alors à la réunion où défaut, par un autre membre du même collège auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit.

Dans le cas où un membre serait «partie prenante» à une affaire portée à l'ordre du jour de la réunion, il ne pourrait siéger à la commission pendant l'examen de ladite affaire.

ANNEXES

Annexes catégorielles

Annexe I

Ouvriers

Article 1

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail des salariés appartenant à la catégorie Ouvriers. Il y a lieu de se reporter, en outre, aux dispositions de l'accord national de mensualisation du 22 juin 1979.

Article 2

Période d'essai

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à un mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision préviendra l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi à savoir :

— en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1^o Vingt quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2^o Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3^o Deux semaines après un mois de présence.

— Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte 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 durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi. Lorsque la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article 3

Forme de contrat

Le contrat à durée indéterminée règle normalement les rapports entre l'employeur et le personnel ouvrier.

Le contrat à durée déterminée est réglementé par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail. Ces articles prévoient par exemple :

— travail à caractère saisonnier, surcroît temporaire d'activité ou exécution d'une tâche précise non durable, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

— remplacement d'un salarié temporairement absent ou suspension du contrat de travail, tels que congés payés, maladie, maternité, congé parental d'éducation, obligations militaires, etc.

— emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi et de jeunes dans le cadre de la formation en alternance.

En tout état de cause, le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 4

Rémunération au mois

(Article 6 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires réactualisés)

Mod. par Avenant du 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

a

Principe

La rémunération sera faite au mois et sera, pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

b

Rémunération mensuelle minimale

(Avenant 31 déc. 2009, étendu) La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de «35 heures»,

sera obtenue en multipliant par «151,67 h» le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé, de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

Il sera assuré au personnel ouvrier et au personnel employé de même coefficient hiérarchique la même rémunération minimale garantie, sans distinction entre le personnel féminin et masculin.

c

Rémunération mensuelle effective

(Avenant 31 déc. 2009, étendu) La rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de «35 heures», se calculera en multipliant par «151,67 h» le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités compensatrices de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le salaire horaire.

d

Adaptation de la rémunération mensuelle de l'horaire réel

Les rémunérations mensuelles, minimale et effective, seront adaptées à l'horaire réel, de telle sorte que :

Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ; lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine seront payées le mois suivant ;

(Avenant 31 déc. 2009, étendu) Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de ladite rémunération mensuelle sur la base, pour un horaire hebdomadaire de «35 heures», de «1/151,67 h» par heure non effectuée ; toutefois, ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif.

Il est en outre précisé :

Que l'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieur à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Qu'en conséquence :

Lorsque l'intéressé n'a pas effectué d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel il a pris son congé payé de cinq semaines, il y a lieu de s'assurer que l'indemnité de congés payés est au moins égale au montant de sa rémunération mensuelle habituelle ;

Lorsque l'intéressé a effectué un certain nombre d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel a été pris ledit congé, il y a lieu de s'assurer que lui est versée, au titre du mois en cause, une rémunération au moins égale au total, d'une part, de l'indemnité de congés payés calculée à raison du dixième de la rémunération de la période de référence, et, d'autre part, de la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées ;

Lorsque le congé payé chevauche deux mois ou est fractionné sur plusieurs mois, l'indemnité de congés payés ainsi que la rémunération des heures de travail effectuées doivent être calculées en se référant à ces mêmes principes.

e

Salaires forfaitaires

Lorsque pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il devra être déterminé selon les modalités prévues au dernier alinéa du préambule du présent accord et en tenant compte, sur la base d'un horaire moyen de référence, des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré : les éléments de ce salaire forfaitaire devront pouvoir être réexaminés chaque année.

f

Payement

Le payement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

**Article 5
Travail continu**

Lorsque dans une entreprise il existe du personnel ayant un horaire ininterrompu de huit heures au moins, ce personnel a droit à un arrêt payé de trente minutes pour le casse-croûte, arrêt qui se situera à l'intérieur de l'horaire ci-dessus, suivant les nécessités du service.

Si l'horaire est supérieur à sept heures mais inférieur à huit heures, le personnel a droit à un arrêt payé de vingt minutes.

Article 6 **Arrêt de travail pendant l'horaire normal**

(Article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires)

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 du 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 7 **Mutation - Délai de réflexion**

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à recourir à des mutations de postes internes, ou dans un autre établissement, en vue de limiter la diminution de ses effectifs, des garanties (règles de procédure, délais de réflexion, indemnité temporaire) sont définies par le chapitre III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires. Dans ce cadre, le délai de réflexion visé à l'article 41 des dispositions communes est fixé à un mois conformément à l'article L. 321-1-2 du code du travail.

Article 8 **Remplacement**

Si un ouvrier désigné pour effectuer un remplacement provisoire au sens des deux premiers alinéas de l'article 42 des dispositions communes se trouve, à l'expiration du premier mois de remplacement, maintenu dans ce nouveau poste, il percevra un rappel de salaire pour ce mois 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 d'un mois, il perçoit, dès le premier jour de remplacement, le salaire afférent à son nouvel emploi.

Article 9 **Rupture du contrat de travail - Préavis**

En cas de rupture par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée la durée du préavis visée à l'article 43 est égale :

A une semaine de travail pour les ouvriers n'ayant pas six mois de présence dans l'entreprise ;

A un mois de travail pour les ouvriers ayant entre six mois et moins de deux ans de présence dans l'entreprise.

A deux mois de travail pour les ouvriers ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise.

En cas de rupture par l'ouvrier du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est égale à une semaine de travail.

Article 10 **Jours fériés payés**

(Article 7 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires ; voir aussi chapitre II de l'accord du 15 février 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail)

Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1^{er} mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et en cas de difficulté en liaison avec les représentants du personnel comme il est dit au dernier alinéa du préambule, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les "ponts" susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par le présent accord.

La récupération des heures de travail perdues en dessous de trente-neuf heures pourra avoir lieu dans les conditions prévues par la loi mais ne devra pas revêtir un caractère systématique et ne devra donc intervenir que dans la mesure où les nécessités du service la justifieront.

Article 11 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lourde lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1^o Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le licenciement ;

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce 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.

Article 12 Maternité

(Article 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires)

Horaire de travail pendant la grossesse

Les femmes enceintes 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 des transports en commun.

Article 13 Primes de froid

(Voir aussi l'accord du 12 février 1999)

Les travaux exécutés au froid, effectués d'une manière continue, donneront lieu au versement d'une prime de froid pour les heures qui leur seront consacrées.

Cette prime de froid est fixée comme suit :

Si la température artificielle ambiante est inférieure à - 5C : 15 p. 100 du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé ;

Si la température artificielle ambiante se situe entre - 5C et + 3C : 8 p. 100 du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé ;

Si la température artificielle ambiante se situe entre + 3C et + 8C (exclu) : 4 p. 100 du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé.

Article 14 Allocation de départ à la retraite

L'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 78 b des conditions générales est fixée conformément aux dispositions de l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires.

Une indemnité distincte du préavis est attribuée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale) et ayant au moins un an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

Pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté ;

Pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de cinq mois.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de retraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

10 p. 100 lorsque le salarié est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date du licenciement ;

20 p. 100 lorsqu'à cette même date il est âgé de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans.

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est réduit de moitié lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de soixante-cinq ans, ou de soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale.

En aucun cas, le montant prévu à l'alinéa précédent ne pourra être inférieur à celui prévu par la loi 78.49 du 19 janvier 1978 pour le salarié justifiant au moins onze années d'ancienneté.

Le salarié, qui de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de soixante ans pour prendre sa retraite ou bénéficier de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977 relatif à la garantie de ressources des salariés démissionnaires, a droit à une indemnité de départ de retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de licenciement pouvant constituer pour un établissement une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

Article 15 **Absences pour maladie ou accidents**

(Article 8 de l'accord de mensualisation 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires)

Sous réserve d'application de la loi 78/49 du 19 janvier 1978.

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 par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, une indemnité égale à 90 p. 100 de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du 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 pour la part correspondant à cette participation.

En cas d'accident du trajet, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent cinquante jours (cent quatre-vingts jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 p. 100 de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 p. 100 et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 p. 100 du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté, versement, à partir du huitième jour et pendant cent cinquante jours, d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 p.100 et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 p.100 du salaire brut (calcul et déduction comme dit plus haut).

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans

toutefois que le nombre des journées indemnisées puissent, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident.

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéfierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail puisse ouvrir de nouveaux droits.

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

Ces dispositions sont traduites dans le tableau suivant :

1. Indemnisation de l'accident du travail avec hospitalisation

Aucune ancienneté : 180 jours indemnisés à 90 %

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

2. Indemnisation de l'accident du travail sans hospitalisation

Ancienneté : deux mois : 180 jours indemnisés à 90 %

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

3. Indemnisation de l'accident du trajet avec hospitalisation

Ancienneté : six mois : 180 jours indemnisés à 90 %

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

4. Indemnisation de l'accident du trajet sans hospitalisation

Ancienneté :

6 mois à 27 ans : 150 jours indemnisés à 90 %;

de 28 à 32 ans aux 2/3 de la rémunération : 150 jours indemnisés à 90 % + 10 jours;

à partir de 33 ans aux 2/3 de la rémunération : 150 jours indemnisés à 90 % + 30 jours.

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

5. Indemnisation de la maladie avec hospitalisation			
Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %	
de 6 mois à 12 ans	45	135	
de 13 à 17 ans	50	130	
de 18 à 22 ans	60	120	
de 23 à 27 ans	70	110	
de 28 ans à 32 ans	80	100	
à partir de 33 ans	90	90	

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

6. Indemnisation de la maladie sans hospitalisation			
Ancienneté	(1)	(2)	(3)
de 1 à 12 ans	45	105	0
de 13 à 17 ans	50	100	0
de 18 à 22 ans	60	90	0
de 23 à 27 ans	70	80	0
à partir de 28 ans (juillet 2025)	80	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	30
à partir de 33 ans	90	60	30

Versement des indemnités à partir du huitième jour d'absence.

- (1) Nombre de jours indemnisés à 90 %
- (2) Nombre de jours indemnisés à 75 %
- (3) Nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements, pourront recourir à un régime collectif de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'I.S.I.C.A., comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de leur verser directement.

Article 16 Classification des emplois

La classification des emplois figure à l'annexe V.

Article 17

L'évolution des techniques et des conditions de travail, très différentes suivant les entreprises, rend souhaitables des adaptations de la classification des emplois de l'article 16 à ces conditions particulières : des accords portant sur la classification des emplois pourront être signés sur le plan d'un établissement ou d'une entreprise. Ils se substitueront alors à la classification des emplois de la convention collective.

Ces accords particuliers devront comporter un raccordement aux grandes catégories de la classification des emplois de la convention collective.

Annexe II Employés

Article 1

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail des salariés appartenant à la catégorie Employés. Il y a lieu de se reporter en outre aux dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Article 2 Période d'essai

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à un mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision préviendra l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi à savoir :

— en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1^o Vingt quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2^o Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3^o Deux semaines après un mois de présence.

— Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte 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 durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi.

Lorsque la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article 3 Mutation - Délai de réflexion

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à recourir à des mutations de postes internes, ou dans un autre établissement, en vue de limiter la diminution de ses effectifs, des garanties (règles de procédure, délais de réflexion, indemnité temporaire) sont définies par le chapitre III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires. Dans ce cadre, le délai de réflexion visé à l'article 41 des dispositions communes est fixé à un mois conformément à l'article L. 321-1-2.

Article 4 **Rupture du contrat de travail - préavis**

La durée du préavis réciproque visé à l'article 43 des dispositions communes est fixé à un mois.

Le salarié licencié comptant au moins deux ans de présence continue bénéficie d'un préavis de deux mois.

Article 5 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lourde lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1^o Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce 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.

Article 6 **Indemnité de départ à la retraite**

L'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 78 b des conditions générales est fixée conformément aux dispositions de l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agro-alimentaires

Une indemnité distincte du préavis est attribuée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale) et ayant au moins un an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

Pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté ;

Pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de cinq mois.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de retraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

10 p. 100 lorsque le salarié est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date du licenciement ;

20 p. 100 lorsqu'à cette même date il est âgé de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans.

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est réduit de moitié lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de soixante-cinq ans, ou de soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale.

En aucun cas, le montant prévu à l'alinéa précédent ne pourra être inférieur à celui prévu par la loi 78.49 du 19 janvier 1978 pour le salarié justifiant d'au moins onze années d'ancienneté.

Le salarié, qui de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de soixante ans pour prendre sa retraite ou bénéficier de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977 relatif à la garantie de ressources des salariés démissionnaires, a droit à une indemnité de départ de retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de licenciement pouvant constituer pour un établissement une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum, le premier versement ne pouvant en aucune manière être inférieur au montant de l'indemnité légale.

Article 7

Absences pour maladie ou accident

(Article 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires)
Sous réserve de l'application de la loi 78/49 du 19 janvier 1978.

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 par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, une indemnité égale à 90 p. 100 de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du 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 pour la part correspondant à cette participation.

En cas d'accident du trajet, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent cinquante jours (cent quatre-vingts jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 p.100 de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 p.100 et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 p.100 du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté, versement, à partir du huitième jour et pendant cent cinquante jours, d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 p.100 et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 p.100 du salaire brut (calcul et déduction comme dit plus haut).

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puissent, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident.

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail puisse ouvrir de nouveaux droits.

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

Ces dispositions sont traduites dans le tableau suivant :

1. Indemnisation de l'accident du travail avec hospitalisation :

Aucune ancienneté : 180 jours indemnisés à 90 %

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

2. Indemnisation de l'accident du travail sans hospitalisation :

Ancienneté : deux mois : 180 jours indemnisés à 90 %

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

3. Indemnisation de l'accident du trajet avec hospitalisation :

Ancienneté : six mois : 180 jours indemnisés à 90 %

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

4. Indemnisation de l'accident du trajet sans hospitalisation :

Ancienneté :

6 mois à 27 ans : 150 jours indemnisés à 90% ;

de 28 à 32 ans aux 2/3 de la rémunération : 150 jours indemnisés à 90 % + 10 jours ;

à partir de 33 ans aux 2/3 de la rémunération : 150 jours indemnisés à 90 % + 30 jours

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

5. Indemnisation de la maladie avec hospitalisation			
Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %	
de 6 mois à 12 ans	45	135	
de 13 à 17 ans	50	130	
de 18 à 22 ans	60	120	
de 23 à 27 ans	70	110	
de 28 ans à 32 ans	80	100	
à partir de 33 ans	90	90	

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la Sécurité Sociale.

6. Indemnisation de la maladie sans hospitalisation			
Ancienneté	(1)	(2)	(3)
de 1 à 12 ans	45	105	0
de 13 à 17 ans	50	100	0
de 18 à 22 ans	60	90	0
de 23 à 27 ans	70	80	0
de 28 ans à 32 ans	80	70	10
à partir de 33 ans	90	60	30

Versement des indemnités à partir du huitième jour d'absence.

(1) Nombre de jours indemnisés à 90 %
(2) Nombre de jours indemnisés à 75 %
(3) Nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements, pourront recourir à un régime collectif de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'I.S.I.C.A., comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de leur verser directement.

Article 8 Maternité

(article 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agroalimentaires)

Les femmes enceintes 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 des transports en commun.

Article 9 Classification des emplois

La classification des emplois figure à l'annexe V.

Annexe III

Maîtrise et techniciens assimilés

Article 1

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail des salariés appartenant à la catégorie Agents de maîtrise et techniciens assimilés.

Il y a lieu, en outre, de se reporter aux dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Article 2

Période d'essai

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à deux mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision préviendra l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi à savoir :

— en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 1^o Vingt quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2^o Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3^o Deux semaines après un mois de présence ;
- 4^o Un mois après trois mois de présence.

— Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte 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 durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi.

Article 3

Engagement

A l'expiration de la période d'essai, le salarié dont l'engagement est devenu définitif reçoit une notification écrite précisant :

Sa date d'entrée dans l'entreprise ;

Son emploi dans la classification et son coefficient hiérarchique ;

Son salaire d'embauche ainsi que l'horaire correspondant ;

Le ou les établissements dans lesquels l'emploi doit être exercé.

Tout changement apporté à l'un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Article 4

Mutation - Délai de réflexion

Le délai de réflexion est fixé à un mois (art.41 des dispositions communes).

Article 5

Rupture du contrat de travail - préavis

La durée du préavis prévu à l'article 43 des dispositions communes est fixé :

Pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés de la catégorie IV :

— à un mois

— le salarié licencié comptant au moins deux ans de présence continue bénéficie d'un préavis de deux mois.

Pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés des catégories V et VI, à deux mois ;

Pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés de la catégorie VII, à trois mois.

Article 6

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années

pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lourde lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1^o Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédent le licenciement ;

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce 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.

Article 7 Indemnité de départ à la retraite

(Art. supprimé par Avenant 31 déc. 2009, étendu)

Article 8 Frais de déplacement

Tout déplacement, nécessaire pour des raisons de service et entraînant pour le collaborateur des frais supplémentaires, donnera lieu à une indemnisation soit par accord entre les intéressés, soit, à défaut, forfaitairement dans les conditions suivantes :

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 quatre fois le salaire horaire minimum de croissance, prime complémentaire comprise ;

Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur 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 de croissance, prime complémentaire comprise ;

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en 2e classe le jour et en 1re classe ou en couchette de 2e classe la nuit ;

Pour les collaborateurs autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, les conditions de remboursement des frais de transport seront fixées par accord préalable avec l'employeur.

Article 9 Indemnité de maladie

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés dans les conditions suivantes, sous déduction du montant des indemnités journalières auxquelles l'intéressé a droit au titre de la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance, comportant participation de l'employeur, pouvant exister dans l'entreprise : plein tarif pendant le premier mois et demi-tarif pendant le mois suivant, sous réserve des dispositions de l'article 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et de l'application de la loi 78.49 du 19 janvier 1978 pour les salariés ayant 3 ans d'ancienneté au moins.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un agent de maîtrise, technicien ou assimilé au cours d'une année, la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Article 10 Maternité

(Article 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires)

Horaire de travail pendant la grossesse

Les femmes enceintes 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 des transports en commun.

Article 11 Classification des emplois

La classification des emplois figure à l'annexe V.

Annexe IV

Ingénieurs et cadres

Article 1

Champ d'application

La présence annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres occupés dans les entreprises visées par la convention collective.

Il est entendu que les clauses générales de ladite convention leur sont applicables.

Pour la simplification de l'exposé, l'ensemble des ingénieurs et cadres sera désigné sous le vocable Cadres.

Pour l'application de la présente annexe sont considérés comme cadres les collaborateurs répondant à la fois aux deux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;
2. Occupier dans l'entreprise soit un emploi comportant des pouvoirs de décision et de commandement sur du personnel de toute nature, soit, dans le cas où il n'exercent pas de fonctions de commandement, un emploi où ils mettent effectivement en oeuvre dans l'entreprise les connaissances qu'ils ont acquises.

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 des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947 et ses annexes et avenants.

La présente annexe ne s'applique également au cadre débutant, dans les deux premières années de son engagement, qu'à l'expiration de la période d'essai.

Article 2

Période d'essai

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à quatre mois renouvelable une fois pour une durée maximale de deux mois par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision préviendra l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi à savoir :

- en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 1^o Vingt quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
 - 2^o Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
 - 3^o Deux semaines après un mois de présence ;
 - 4^o Un mois après trois mois de présence.
- Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte 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 durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi.

Article 3

Engagement définitif

A l'expiration de la période d'essai, le cadre dont l'engagement est devenu définitif reçoit une lettre d'engagement précisant :

La date de son entrée dans l'entreprise ;

La fonction occupée ;

L'indication de sa position dans la classification et de coefficient individuel ;

La rémunération et ses modalités ainsi que l'horaire correspondant ;

Le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;

Éventuellement toute clause particulière.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Article 4 **Modification au contrat**

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements et la nouvelle fonction.

En cas de modification d'emploi comportant déclassement le délai de réflexion prévu à l'article 41 des dispositions communes de la convention collective est fixé à six semaines.

Le refus motivé d'accepter le déclassement proposé ne constitue pas par lui-même un motif légitime de rupture de contrat. Si la modification n'est pas acceptée par le cadre et si l'employeur en conséquence résilie son contrat, il devra au cadre le préavis et les indemnités prévus aux articles 11 et 12.

En cas de déclassement, l'indemnité de licenciement qui pourrait être due ultérieurement serait calculée sur la totalité du temps passé dans l'entreprise et sur la base d'une rémunération tenant compte des temps respectivement passés dans les deux emplois.

La rémunération du premier emploi pourra éventuellement être rajustée en fonction de l'évolution du salaire moyen servant de base aux cotisations de retraite du régime des cadres.

Article 5 **Durée de travail**

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

Au regard de la réglementation sur la durée du travail, les cadres sont classés en trois catégories :

- les cadres dirigeants,
- les cadres bénéficiant d'un décompte de leur temps de travail en heures,
- les cadres bénéficiant d'un décompte de leur temps de travail en jours.

Article 6 **Ancienneté**

En complément des dispositions de l'article 6 de la convention collective si un cadre accepte de passer, par accord entre les deux employeurs intéressés, dans une autre entreprise, il n'y aura ni congédiement ni discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. Cette décision sera obligatoirement notifiée par écrit par le nouvel employeur.

Article 7 **Maladie - Accidents - Maternité**

Le cadre dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou d'accident, après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise continue à percevoir son traitement mensuel, à plein tarif pendant les trois premiers mois et à demi-tarif pendant les trois mois suivants, sous déduction des indemnités journalières que les intéressés perçoivent, soit au titre de la sécurité sociale ou des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise.

Chacune de ces périodes de trois mois sera augmentée d'un mois par cinq années de présence, mais ne pourra dépasser six mois.

Lorsque le cadre ne compte qu'un an d'ancienneté dans l'entreprise, les indemnités ci-dessus sont réduites de moitié.

Si plusieurs suspensions de contrat à la suite de maladie ou d'accident interviennent au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début du premier congé de ladite durée.

Les cadres féminins bénéficiant, en cas de maternité, d'une période de repos aux conditions prévues par l'article 71 de la Convention Collective. Leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des indemnités journalières perçues. A l'expiration de la période de repos, des mises en disponibilité pourront être fixées en accord avec l'employeur.

Article 8 **Congés payés**

Les modalités en matière de congés payés sont fixées par les articles 55 à 62 des dispositions communes.

Article 9 **Déplacements**

a **Déplacements ordinaires**

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur.

Sauf en cas de remboursement sur état, les frais de séjour seront fixés par accord entre l'employeur et le cadre intéressé à un taux en rapport avec l'importance des fonctions exercées par l'intéressé.

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en 1re classe de jour et en 1re classe ou couchette de 2e classe la nuit.

Pour les cadres autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais de transport sera déterminé par un accord préalable écrit avec l'employeur.

Les déplacements effectués en avion, en accord avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spécialement souscrite par l'employeur pour un montant égal à cinq années du dernier traitement du cadre intéressé.

b **Déplacements de longue durée**

Les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à deux mois et à une distance supérieure à 300 km 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'appointments ;

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 qui continueraient à courir sur le lieu de déplacement seront remboursés sur justification ;

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 (alinéa b) ne s'applique au cadre 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 survenant au cours de la période où le cadre se trouve en déplacement, 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 entraînant l'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 10 **Régime de retraite et de prévoyance**

Les cadres bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective du 14 mars 1947. En dehors de ce régime de retraite, les cadres peuvent également adhérer, avec l'accord et la participation de l'employeur, aux régimes supplémentaires institués en vue de permettre aux intéressés de bénéficier d'un complément de retraite et, éventuellement, de diverses prestations concernant les risques maladie, décès, invalidité, etc.

Article 11 **Rupture du contrat de travail - Préavis**

La durée du préavis prévue à l'article 43 des dispositions communes de la présente convention ne pourra être inférieure, à compter du lendemain de la notification par lettre recommandée, à trois mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, si le cadre licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai congé qui lui a été notifié, il peut quitter son poste sans être redevable d'aucune indemnité.

Les absences pour recherche d'emploi pendant la période de préavis sont réglées conformément aux dispositions de l'article 44 de la convention nationale concernant le personnel payé au mois.

Article 12 **Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement prévue à l'article 45 des dispositions communes sera déterminée à raison de :

— un dixième de mois par année d'ancienneté dans la catégorie Cadres à partir d'un an jusqu'à trois ans de présence ;

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois ;

— quatre dixièmes de mois par année d'ancienneté, pour la tranche jusqu'à quinze ans de présence continue dans la catégorie Cadres, lorsque l'intéressé a au moins trois ans de présence ;

— six dixièmes de mois par année d'ancienneté, pour la tranche au-dessus de quinze ans de présence continue dans la catégorie Cadres, étant entendu que, si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité est calculée sur la moyenne du salaire brut fiscal des vingt-quatre derniers mois avant le licenciement.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder douze mois d'appointements.

Le salarié qui a été promu cadre au sein de l'entreprise reçoit, en cas de licenciement, une indemnité calculée en tenant compte des différentes fonctions exercées successivement. Lorsqu'il n'a pas trois ans d'ancienneté comme cadre, il bénéficie de l'indemnité de licenciement fixée par les autres annexes de la convention mais son droit est calculé en y ajoutant le temps passé comme cadre dans l'entreprise.

Au cas où le 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 13 **Départ à la retraite**

En cas de départ, à l'initiative de l'employeur, d'un cadre d'au moins soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue au travail), le délai de préavis est fixé à six mois, et il lui est alloué une allocation de 1/10 de mois par année de présence pour une ancienneté de un à dix ans et, après dix ans de présence dans l'entreprise une allocation égale à la moitié de l'indemnité de licenciement telle que prévue à l'article 12 ci-dessus pour une même ancienneté, le montant de cette allocation ne peut excéder six mois d'appointements.

La même allocation est versée au cadre qui, de sa propre initiative, prend sa retraite entre soixante et soixante cinq ans.

Article 14 **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 de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de congédiement. Cette clause ne s'applique 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 de 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 et 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, 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 du corps a lieu dans les six mois du décès du cadre.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrat particulier.

Article 15 **Remplacement en cas de maladie ou d'accident**

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés ne constituent pas une rupture du contrat.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le licenciement ne peut avoir effet avant l'expiration de la période d'indemnisation à plein tarif (*voir art.7*) ; dans ce cas, la notification doit être faite par lettre recommandée après respect par l'employeur de la procédure de licenciement prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle au versement de l'indemnité de préavis (art.11).

L'intéressé bénéficiera en outre d'une priorité d'engagement dans un emploi similaire durant les deux années suivant son licenciement.

Article 16 **Classification des emplois**

Les collaborateurs appartenant à la catégorie Cadres sont classés dans chaque établissement en fonction de l'importance de celui-ci et de l'importance réelle des fonctions de l'intéressé, en utilisant les positions types ci-après.

Ces positions constituent des minima-repères indépendants les uns des autres, qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent être assimilées, en raison des connaissances qu'elles entraînent, à celles qu'elle définit ; les agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions seront situés dans les intervalles.

La classification des emplois figure à l'annexe V.

Annexe V

Classification des emplois **Accord du 5 février 1993**

[Étendu par arrêté du 12 juillet 1993, JO 28 juillet 1993]

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent définir les conditions de mise en oeuvre dans les entreprises de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 sur la classification des emplois.

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en oeuvre, dans la branche d'activité considérée, de l'accord de classification conclu le 19 juin 1991 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires, il l'adapte donc aux spécificités de l'activité avicole et l'accord du 19 juin 1991 demeure donc applicable dans toutes ses dispositions telles qu'aménagées par le présent texte.

Les organisations signataires, ayant constaté que les définitions des critères classants incluses dans l'accord du 19 juin 1991 ne répondent pas intégralement à la spécificité des emplois des abattoirs et ateliers de découpe de volailles et ayant le souci d'une mise en application la plus large possible dans les entreprises et de plus grande accessibilité aux nombreuses PME du secteur employant dans leur ensemble un personnel nombreux,

Convient expressément :

- que dans un souci d'efficacité, cette mise en oeuvre sera faite à l'aide d'un système d'évaluation des emplois, tel qu'annexé au présent accord, aussi simple que possible, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises et cohérent avec les définitions des niveaux contenues dans l'accord interprofessionnel ;
- que les instances représentatives du personnel seront informées et consultées lors de la mise en place de la nouvelle classification ;
- que le système d'évaluation permettra de valoriser chaque emploi en fonction de son contenu réel, ce qui pourra conduire à affecter des coefficients différents à plusieurs emplois ayant une désignation identique, mais un contenu différent ;
- que le classement de chaque emploi pourra évoluer dans le temps dès lors qu'une modification significative sera apportée au contenu de celui-ci ;

— qu'en définitive, sera bien atteint l'objectif d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des emplois de nature à faciliter à tous les niveaux les évolutions de carrière.

Article 1

Le présent accord s'impose aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles. Il est applicable pour une durée indéterminée. Les entreprises ou établissements concernés devront débuter les travaux pour la mise en application de la nouvelle classification au plus tard dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Les entreprises disposeront à compter de cette date d'un délai de 18 mois pour terminer sa mise en oeuvre complète. Le délai de 6 mois commencera à courir à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension pour les entreprises non adhérentes à l'un des deux syndicats d'employeurs signataires.

Article 2

Les signataires rappellent que les dispositions issues de l'Accord de Classifications conclu le 19 juin 1991 dans diverses branches des I.A.A. se substituent à celles de l'Accord d'Harmonisation des Classifications d'Emplois dans diverses Branches des I.A.A. du 20.06.74, aux exemples d'emplois qui y étaient joints et à ses annexes.

Le présent accord se substituera donc aux classements de tous les emplois des catégories ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres et ingénieurs figurant dans la Convention Collective Nationale des Abattoirs de volailles résultant ou non de l'accord d'harmonisation du 20 juin 1974.

En outre, une mise en ordre rédactionnelle de cette Convention Collective permettra d'en actualiser le texte en supprimant les références aux anciennes classifications et en prenant en compte le présent accord.

Article 3

Les signataires s'engagent à assurer, en temps utile, une parfaite information des entreprises et des salariés sur les dispositions faisant l'objet du présent accord, afin d'en faciliter sa mise en application.

Les entreprises devront, en concertation avec leurs institutions représentatives du personnel et les délégués syndicaux s'ils existent, s'efforcer de rechercher toutes les solutions appropriées à la mise en oeuvre de cet Accord.

Par ailleurs, les signataires estiment souhaitable, qu'à cette occasion, les entreprises engagent une réflexion sur la gestion prévisionnelle de l'emploi en vue d'anticiper éventuellement sur les conversions ou reclassements de salariés qui s'avéreraient nécessaires.

Article 4

La mise en application du présent accord se fera dans les entreprises selon les modalités qui suivent, sous réserve des accords déjà intervenus et faisant référence aux critères classants.

En outre, et en conformité avec les dispositions de l'Article 1er de l'Accord du 19 juin 1991, une autre méthode d'évaluation pourra être mise en oeuvre si un Accord d'entreprise ou d'établissement est conclu en application de l'Article L. 132-19 du Code du Travail ou, en cas d'absence de Délégués Syndicaux, sur décision prise après avis conforme du Comité d'Entreprise ou des Délégués du Personnel. Dans ce cas, la date d'entrée en vigueur de cet accord d'entreprise, ou de cette décision, devra être en conformité avec les dispositions prévues à l'article 1 du présent accord.

Article 5

Afin de faciliter la mise en place des nouvelles classifications, les parties signataires conviennent de définir en annexe :

- un guide pratique de description d'emplois (annexe I)
- des critères classants avec une cotation de chaque degré (annexe II)
- une fourchette de correspondance entre la notation et le coefficient applicable (annexe III)
- des exemples d'emplois-types (annexe IV)
- des exemples de cotations (annexe V)
- un petit glossaire de termes (annexe VI)

Ces éléments sont de nature à faciliter le travail de classement des emplois, conformément aux objectifs recherchés par l'accord du 19 juin 1991, dans les différentes entreprises composant la branche d'activité des industries avicoles.

Bien entendu, chaque entreprise pourra compléter le présent accord selon ses besoins soit par accord avec au moins un Délégué Syndical ou à défaut sur décision prise après avis conforme du Comité d'Entreprise ou d'Établissement ou, en son absence, des Délégués du personnel.

Article 6

Les travaux commenceront dans les entreprises ou établissements le plus rapidement possible et en tout état de cause dans les délais définis à l'article 1, après la tenue d'une réunion avec les Délégués Syndicaux lorsqu'ils existent et après consultation du comité d'Entreprise ou d'Établissement et à défaut des délégués du personnel.

Cette concertation aura notamment pour objet de réfléchir en commun à la mise en application dans l'entreprise ou l'établissement du présent accord, sur le déroulement des différentes étapes jusqu'à examen des éventuelles observations des salariés après communication de l'intitulé de l'emploi occupé.

Le présent accord sera mis en application dans les entreprises de la manière suivante :

— dans chaque entreprise la direction et le personnel d'encadrement opéreront un projet de classement des différents emplois en s'appuyant sur le guide de description des emplois, les critères classants et la cotation définis à l'art. 5 ci-dessus.

Les nombreux exemples d'emplois type annexés au présent accord servent à illustrer et à appliquer la méthode de classement étant ici rappelé que le classement de chaque emploi est déterminé par son contenu réel et non par le fait que son appellation dans l'entreprise serait identique aux exemples annexés au présent accord

Le total des points obtenus pour chacun des critères donne par simple lecture l'attribution du coefficient correspondant.

Article 7

Préalablement à la mise en oeuvre effective de la classification définie à l'article 6 ci-dessus, une présentation globale sera faite aux représentants du personnel (Comité d'Entreprise ou d'Établissement, Délégués du Personnel) et aux délégués syndicaux, faisant ressortir la description des emplois et l'état d'équilibre de l'ensemble. Cette présentation permettra aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux de développer leurs observations et la Direction y apportera une réponse motivée avant la communication au personnel prévue à l'alinéa suivant.

Après cette communication aux représentants du personnel, l'ensemble du personnel recevra par écrit communication de l'intitulé de son emploi, des niveau et coefficient qui seront mentionnés sur le bulletin de paye et ceci au moins 2 mois avant son entrée en vigueur.

Chaque salarié pourra faire part à un représentant de la Direction de ses éventuelles observations sur cette communication dans un délai de 2 semaines. Il pourra à cet effet solliciter un entretien auquel devra participer son supérieur hiérarchique. S'il le souhaite, il pourra se faire assister, au cours de celui-ci, par un représentant du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise choisi par lui.

Article 8

Les parties signataires s'entendent pour affirmer que la classification des emplois reposant sur des critères classants présente plusieurs avantages, en particulier :

— elle intègre les évolutions économiques et technologiques propres à chaque entreprise, évolutions pouvant aussi bien alléger un emploi que l'alourdir,
— elle prend en compte l'organisation du travail mise en oeuvre,
— elle intègre les compétences professionnelles requises des salariés,
— elle implique de réexaminer périodiquement le descriptif des emplois, afin de l'adapter aux situations nouvelles.
— elle permet la prise en compte de la polyvalence, celle-ci trouvant sa valorisation réelle dans l'application du système des critères classants des emplois.

Article 9

Dans l'année qui suit la mise en oeuvre de la classification dans les entreprises, un bilan d'application sera présenté aux instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise ou d'Établissement ou en son absence, Délégués du Personnel) ainsi qu'aux Délégués Syndicaux.

Article 10

Les cas litigieux pourront être soumis à la Commission de Conciliation prévue par l'article 79 de la Convention Collective des Abattoirs de Volailles.

Article 11

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de cette même ville.

Les parties conviennent d'en demander l'extension et mandatent à cette fin la délégation patronale.

Annexe I à l'accord du 5 février 1993

Guide de profil des emplois

I- Intitulé de l'emploi

II- Description de l'emploi et de son contenu

Décrire l'emploi le plus clairement possible en quelques lignes

- Principales tâches régulières ...
- Tâches occasionnelles si elles existent ...
- Matériel utilisé ...

III- Place de l'emploi dans la hiérarchie et le fonctionnement de l'établissement

- De qui dépend le salarié?
- Quel est le niveau du supérieur hiérarchique?
- Le salarié a-t-il des subordonnés?

Si oui, quel en est le niveau?

IV- Utilisation des critères classants

Dans tous les cas, il convient de lister les tâches et de les expliciter éventuellement.

1- Connaissances requises

- Connaissances requises pour l'emploi

2- Technicité / Complexité / Difficulté

- Nécessité de connaissance

des produits

des procédés

des méthodes

3- Autonomie - Initiatives

- De quelle liberté de manœuvre dispose le salarié?
- Reçoit-il des directives?

Si oui, comment sont-elles contrôlées?

- De quelles possibilités d'initiative dispose-t-il?

4- Gestion d'une équipe et conseils

- L'emploi implique-t-il

un pouvoir hiérarchique?

une obligation de supervision?

un rôle

d'animation?

de conseil?

de coordination?

5- Communication / Contacts / Échanges

- L'emploi implique-t-il

des relations de travail

avec l'équipe?

le service?

les autres services?

l'extérieur?

Annexe II à l'accord du 5 février 1993

Les critères classants

Critère connaissances requises

Ce critère permet d'évaluer, le niveau de capacité, de formation générale ou professionnelle qu'il faut posséder pour tenir normalement l'emploi.

1 ^{er} degré : aucune connaissance exigée	10 points
2 ^{ème} degré : doit savoir lire, écrire et compter	25 points
3 ^{ème} degré : niveau de connaissances C.A.P.	50 points
4 ^{ème} degré : Brevet professionnel	70 points
5 ^{ème} degré : Baccalauréat - Brevet de technicien	90 points
6 ^{ème} degré : Bac + 2 - B.T.S. - I.U.T.	120 points
8 ^{ème} degré : Bac + 4 minimum	150 points

Ce critère permet d'évaluer le niveau de formation générale et de connaissances requises par l'emploi et non le niveau de la personne.

Il paraît toutefois hautement souhaitable que tout salarié sache lire, écrire, compter. Malgré tout, le niveau de connaissance d'une personne ne doit pas déterminer le niveau de l'emploi à pourvoir. De plus, ce critère ne doit pas être un frein à l'embauche d'une personne ne sachant ni lire, ni écrire.

Il va de soi que toute entreprise employant du personnel dans cette situation doit favoriser au maximum sa formation en ce domaine.

Critère technicité / complexité / difficulté

Ce critère permet d'évaluer le temps nécessaire à la maîtrise de l'emploi et à l'atteinte des performances normales ou le niveau technique de cet emploi.

1 ^{er} degré :	Exécution de travaux simples souvent répétitifs demandant au plus 1 jour d'adaptation	10 points
2 ^{ème} degré :	Exécution de travaux simples souvent répétitifs nécessitant une adaptation de l'ordre d'une semaine	20 points
3 ^{ème} degré :	Exécution de travaux simples souvent répétitifs nécessitant une adaptation de l'ordre d'une semaine à un mois ou une manipulation continue d'animaux vifs	30 points
4 ^{ème} degré :	Exécution de travaux exigeant : — soit une bonne connaissance du métier — soit une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou d'un système de gestion nécessitant de 3 semaines à 1 mois d'adaptation.	40 points
5 ^{ème} degré :	Travaux exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué et/ou des équipements servant à la fabrication et/ou des principes d'exploitation liés à l'activité d'un service nécessitant une adaptation de 1 mois à 6 mois	55 points

6 ^{ème} degré :	Travaux exigeant une spécialisation professionnelle en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois.	60 points
7 ^{ème} degré :	Idem 6 ^{ème} degré. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à moyen terme avec mise en oeuvre de solutions connues.	80 points
8 ^{ème} degré :	Idem 7 ^{ème} degré avec mise en oeuvre et invention de solutions nouvelles.	100 points
9 ^{ème} degré :	Idem 8 ^{ème} degré mais les situations mettent en jeu des données nombreuses et complexes concernant plusieurs secteurs de l'entreprise.	125 points
10 ^{ème} degré :	Cette position s'applique à des collaborateurs de haut niveau qui sont amenés à exploiter les informations présentant de grandes difficultés de traitement, nécessitant une période d'adaptation supérieure à 1 an.	150 points

Critère autonomie - Initiatives

Ce critère permet d'évaluer de façon cumulative ou alternative :

- la possibilité de définir les moyens pour parvenir un but recherché,
- la dépendance par rapport à l'organisation et au rythme de travail,
- la capacité de détecter les anomalies et de proposer des solutions,
- la périodicité des contrôles.

1 ^{er} degré :	aucune autonomie n'est requise pour occuper l'emploi qui n'offre aucune marge de manoeuvre	5 points
2 ^{ème} degré :	l'emploi nécessite des consignes simples et précises dont l'application est contrôlée constamment	20 points
3 ^{ème} degré :	l'emploi requiert des directives précises contrôlées périodiquement	35 points
4 ^{ème} degré :	l'emploi oblige à choisir parmi des modes opératoires préalablement fixés pour atteindre les objectifs fixés	50 points
5 ^{ème} degré :	l'emploi pour une partie requiert de prendre des initiatives dans le cadre de directives générales	65 points
6 ^{ème} degré :	l'emploi nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens	80 points
7 ^{ème} degré :	l'emploi occupé requiert de participer à la définition des directives à faire appliquer	110 points
8 ^{ème} degré :	dans le cadre d'objectifs ou d'un budget à la définition desquels il participe, définit les moyens à mettre en oeuvre	140 points
9 ^{ème} degré :	l'emploi implique de définir des objectifs, des budgets, des orientations	170 points

Critère gestion d'une équipe et conseils

Ce critère permet d'évaluer le rôle hiérarchique et/ou la fonction d'assistance de l'emploi :

1 ^{er} degré :	aucun encadrement ni assistance	10 points
2 ^{ème} degré :	Peut être amené à apporter une aide ou un conseil	30 points
3 ^{ème} degré :	L'emploi occupé amène son titulaire à apporter une aide technique aux autres salariés par sa connaissance des autres emplois	40 points
4 ^{ème} degré :	Anime ou conseille des salariés de même catégorie de façon permanente	55 points
5 ^{ème} degré :	Dirige des salariés de façon permanente et s'assure de la bonne fin des opérations qui leur sont données	70 points
6 ^{ème} degré :	L'emploi requiert une technicité qui l'amène à faire bénéficier l'ensemble du personnel de son savoir faire avec ou sans responsabilité hiérarchique	75 points
7 ^{ème} degré :	Dirige des salariés appartenant aux catégories inférieures et assure le lien avec d'autres services	90 points
8 ^{ème} degré :	L'emploi implique la responsabilité d'une équipe comprenant au moins un autre cadre ou la direction d'un service	120 points
9 ^{ème} degré :	L'emploi implique la direction ou la coordination de plusieurs services.	150 points

Critère communication / Contacts / Échanges

Ce critère permet d'évaluer l'obligation de rechercher, de fournir, d'échanger des informations et de les utiliser dans l'exercice des fonctions.

1 ^{er} degré :	L'emploi occupé ne nécessite aucun échange d'informations en dehors des relations de bon voisinage	10 points
2 ^{ème} degré :	L'emploi occupé nécessite des échanges d'informations limités à l'équipe	20 points
3 ^{ème} degré :	L'emploi occupé amène le salarié à des contacts répétés avec d'autres équipes de l'entreprise et/ou avec l'extérieur	40 points
4 ^{ème} degré :	L'emploi requiert de traiter et d'utiliser les informations fournies par le groupe de travail et/ou les autres services de l'entreprises et/ou l'extérieur Il implique de centraliser l'information et de la diffuser en s'assurant de sa compréhension	60 points
5 ^{ème} degré :	L'emploi exige une liaison constante avec les autres services de l'entreprise et/ou l'extérieur, suivi de clientèle sur le terrain, approvisionnements afin de permettre la coordination des services concernés.	80 points
6 ^{ème} degré :	L'emploi exige une liaison constante avec les services de l'entreprise et avec l'extérieur afin de négocier dans les conditions optimales d'achat (prix, délais) avec les fournisseurs.	100 points

7 ^{ème} degré :	L'emploi exige une liaison constante avec les services de l'entreprise et avec l'extérieur afin de négocier dans les conditions optimales de vente (charte tarifaire, délais) avec les clients.	120 points
8 ^{ème} degré :	L'emploi occupé exige de coordonner et d'arbitrer auprès de l'ensemble des tiers les décisions engageant l'entreprise, et d'en faire assurer la diffusion et l'exécution.	150 points

Annexe III à l'accord du 5 février 1993

Fourchette de correspondance du coefficient

OUVRIERS EMPLOYÉS : NIVEAU I	
NOTATIONS	COEFF
< 50	120
50 - 60	125
65 - 75	130
80 - 90	135
95 - 105	140

OUVRIERS EMPLOYÉS : NIVEAU II	
NOTATIONS	COEFF
110 - 120	145
125 - 135	150
140 - 150	155
155 - 165	160
170 - 180	165

OUVRIERS EMPLOYÉS : NIVEAU III	
NOTATIONS	COEFF
185 - 195	170
200 - 210	175
215 - 225	180
230 - 240	185
245 - 255	190
260 - 270	195

TECHNICIENS ASSIMILÉS MAÎTRISE : NIVEAU IV	
NOTATIONS	COEFF
275 - 305	200
310 - 340	215

TECHNICIENS ASSIMILÉS MAÎTRISE : NIVEAU V	
NOTATIONS	COEFF
345 - 370	230
375 - 400	245

TECHNICIENS ASSIMILÉS MAÎTRISE : NIVEAU VI	
NOTATIONS	COEFF
405 - 430	260
435 - 460	280

TECHNICIENS ASSIMILÉS MAÎTRISE : NIVEAU VII	
NOTATIONS	COEFF
465 - 490	300
495 - 520	320
525 - 550	340

CADRES : NIVEAU VIII	
NOTATIONS	COEFF
555 - 585	350
590 - 620	375

CADRES : NIVEAU IX	
NOTATIONS	COEFF
625 - 670	400
675 - 720	450
725 - 765	500

Annexe IV à l'accord du 5 février 1993

Exemples d'emplois-types avec leurs définitions

Monteur de cartons

Ouvrier(e) dont le travail est d'effectuer le montage des cartons d'emballage soit manuellement, soit à l'aide d'une

machine.

Ouvrier chargé de la mise sur barquette

Ouvrier(e) dont le travail consiste à poser les produits sur barquette en matière plastique ou en tout autre matériau.

Ouvrier chargé de la séparation des abats

Ouvrier(e) dont le travail consiste à séparer les abats des viscères puis à les déposer sur un convoyeur ou dans une clayette.

Brideur

Ouvrier(e) chargé de brider manuellement une volaille après éviscération.

Accrocheur

Ouvrier(e) chargé d'accrocher par les pattes les volailles vivantes sur les chaînes d'abattage.

Saigneur

Ouvrier(e) chargé de surveiller le travail effectué par une machine à saigner, d'en assurer le bon fonctionnement et de saigner manuellement les volailles qui n'auraient pas été saignées par cette machine.

Saigneur de poulets effilés

Ouvrier(e) chargé d'assurer manuellement la saignée des poulets destinés à être vendus en l'état.

Brideur avec tri qualité

Ouvrier(e) chargé d'assurer un tri qualité avant de procéder au bridage manuel des volailles.

Employé(e) de bureau

Sans connaissance comptable spéciale, l'employé(e) de bureau peut malgré tout faire de la saisie informatique, effectuer des travaux simples de transcription, de chiffrage, de tenue de fichiers.

Ouvrier d'approvisionnement

Ouvrier(e) chargé d'approvisionner une ligne de travail en volailles entières ou en pièces découpées en transférant les produits de leur lieu de stockage vers les postes de travail.

Découpeur de dinde sur chaîne

Ouvrier(e) chargé de séparer d'une carcasse de dinde les morceaux de découpe primaire à l'aide d'un couteau.

Trancheur d'escalopes

Ouvrier(e) chargé de trancher les escalopes dans des filets entiers de dinde.

Prémarquer

Ouvrier(e) chargé de l'apposition d'une étiquette poids-prix-date limite de consommation sur les unités de vente consommateur. Il (ou elle) doit opérer la saisie des informations qui lui ont été communiquées et vérifier la conformité des indications portées sur les étiquettes avec ces données.

Tri palettisation

Ouvrier(e) chargé de classer les colis par destination et de confectionner les palettes avant l'expédition en se conformant aux données d'un pilotage informatique.

Ouvrier d'entretien

Ouvrier(e) chargé d'opérations d'entretien simples et capable de suppléer momentanément un agent absent.

Employé(e) commercial, administratif, technique

Employé(e) d'exécution chargé de divers travaux dans le cadre de directives précises. Il peut rédiger de la correspondance suivant des règles bien établies.

Aide comptable

Employé(e) chargé d'effectuer sur 1 ou plusieurs comptes des travaux d'écriture, de pointage, de ventilation en appliquant des directives précises.

Conducteur de machine

Ouvrier(e) chargé de la conduite et du réglage de machines dont il peut aussi assurer la maintenance de premier niveau. Il peut avoir sous son contrôle une machine complexe ou plusieurs machines simples.

Personnel de maintenance

Ouvrier(e) hautement spécialisé ou généraliste chargé de l'entretien, du dépannage ou de la réparation des différentes machines ou installations de l'entreprise. Il doit proposer des solutions dans les cas complexes où il ne peut effectuer les réparations lui-même.

Chauffeur-livreur

Ouvrier(e) possédant le permis poids-lourds chargé du transport des marchandises de l'établissement aux lieux qui lui sont indiqués. Il peut lui être confié d'autres tâches notamment chargement et déchargement des marchandises, encaissement de factures.

Chauffeur-ramasseur

Ouvrier possédant le permis poids-lourds chargé du ramassage et du pesage des volailles vivantes ainsi que de leur transport des élevages aux centres d'abattage.

Standardiste

Employé(e) chargé de la transmission des appels téléphoniques ou télématiques. Il, ou elle, peut être en même temps chargé de l'accueil et de travaux administratifs simples.

Secrétaire d'un chef de service

Travaille pour un ou plusieurs cadres. Maîtrise la dactylo et la sténo. Tient l'agenda de son supérieur. Reçoit et filtre les communications téléphoniques. Accueille les visiteurs. Assure le classement.

Télévendeur-Télévendeuse

Employé(e) chargé de prendre contact par téléphone ou tout autre moyen télématique avec les clients ou les prospects de l'entreprise pour les inciter à passer commande et enregistrer ces commandes. Il (ou elle) peut être chargé de travaux administratifs commerciaux.

Animateur de groupe

Anime sous l'autorité d'un chef d'équipe un petit groupe d'ouvriers.

Chef d'équipe

Agent qui, possédant une compétence professionnelle particulière, est responsable d'une équipe ou de plusieurs groupes d'ouvriers.

Chef d'atelier

Anime une équipe d'ouvriers dans un atelier de fabrication. Veille au rendement et à la qualité. Effectue les mises en route et assiste les ouvriers dans leur travail.

Responsable facturation / administration des ventes

Sous l'autorité de la Direction Commerciale, il est responsable de la facturation de l'ensemble des livraisons (application des tarifs, respect des délais règlements) et du suivi des litiges éventuels. En outre, il est chargé du suivi des comptes clients (relances et impayés), des études statistiques permettant l'analyse des ventes et la vision globale de la clientèle.

Chef comptable

Sous l'autorité de la Direction Administrative et Financière ou de la Direction Générale, il est chargé de la consolidation des budgets, de la réalisation des règlements aux tiers dans le respect des conditions contractuelles, de la tenue de la comptabilité générale, de la sortie des résultats mensuels comptables.

Responsable travaux neufs multi-sites

Sous l'autorité de la Direction Industrielle ou de la Direction générale et en collaboration avec les directions opérationnelles des sites de production, il est chargé de l'identification des besoins d'investissement, de l'étude de rentabilité, du choix des urgences et des priorités, après décision de ses supérieurs, du pilotage de l'ensemble des opérations (appels d'offres, contrats, devis, suivi ...) et des épreuves de "réception des travaux".

Exemples de cotations

Illustration de l'utilisation de la méthode

POSTES	NOTATION	COEFFICIENT
Monteur de cartons	45	120
Ouvrier chargé de la mise en barquette	45	120
Mise en carton simple	45	120
Ouvrier chargé de la séparation des abats	55	125
Brideur	55	125
Accrocheur	65	130

POSTES	NOTATION	COEFFICIENT
Ouvrier chargé du parage des escalopes de poulet	70	130
Saigneur	80	135
Brideur avec tri qualité	80	135
Ouvrier d'approvisionnement	85	135
Découpeur de dinde sur chaîne	90	135
Prémarqueur	95	140
Ouvrier chargé du tri et de la palettisation	95	140
Saigneur de poulets effilés	100	140
Trancheur d'escalopes	105	140
Ouvrier chargé de la mise en carton poids fixe	105	140
Employé de bureau	105	140
Ouvrier d'entretien	115	145
Standardiste	165	160
Employé commercial administratif	165	160
Aide-comptable	185	170
Chauffeur livreur	190	170
Conducteur de machine	190	170
Chauffeur ramasseur	195	170
Télévendeur	210	175
Secrétaire d'un chef de service	230	185
Personnel de maintenance	240	185
Animateur de groupe	240	185
Chef d'équipe	305	200
Chef d'atelier	350	230
Responsable facturation / Administration des ventes	555	350
Chef comptable	585	350
Responsable travaux neufs multisite	685	450

Annexe V à l'accord du 5 février 1993

Exemples de cotations

Classification des emplois : points pondérés

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS				
		Monteur de cartons	Mise en barquette	Mise en carton simple	Séparation abats	Brideur
Formation de base						
Aucune connaissance exigée	10	10	10	10	10	10
Savoir lire, écrire, compter	25					

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS				
C.A.P.	50					
B.E.P.	70					
Bac, brevet de technicien	90					
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120					
Bac + 4 minimum	150					
Technicité / Complexité / Difficulté						
Un jour	10	10	10	10		
Un jour à une semaine	20				20	20
Travaux simples (une sem. à un mois)	30					
Trois semaines à un mois	40					
Un mois à six mois	55					
Un mois à six mois + spécialisation	60					
Spécialisation + objectifs	80					
Objectifs + solutions nouvelles	100					
Situations complexes	125					
Collaborateurs de haut niveau	150					
Autonomie / Initiatives						
Aucune marge de manœuvre	5	5	5	5	5	5
Reçoit des consignes simples	20					
Reçoit des directives précises	35					
Choisit des modes opératoires	50					
Prend des initiatives	65					
Propose moyens, recherche solutions	80					
Participe à définir des directives	110					
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140					
Définit objectifs, orientations	170					
Gestion d'une équipe et conseils						
N'assure aucun encadrement	10	10	10	10	10	10
Peut apporter une aide, un conseil	30					
Apporte une assistance technique	40					
Anime ou conseille des salariés	55					
Dirige des salariés	70					
Apporte son savoir-faire	75					
Dirige des salariés des catégories	90					
Dirige un service	120					
Dirige plusieurs services	150					

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS				
Communication / Contacts / Échanges						
Aucun échange d'informations	10	10	10	10	10	10
Échanges limités à l'équipe	20					
Avec contacts internes / externes	40					
Traite ou utilise les informations	60					
Coordonne des services concernés	80					
Négocie avec les fournisseurs	100					
Négocie avec les clients	120					
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	150					
Total	770	45	45	45	55	55

Classification des emplois : points pondérés (suite)

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	Accrocheur	Parage escalope poulet	Saigneur	Brideur avec tri	Approvationnement	Découpeur dinde
Formation de base							
Aucune connaissance exigée	10	10	10	10	10		10
Savoir lire, écrire, compter	25					25	
C.A.P.	50						
B.E.P.	70						
Bac, brevet de technicien	90						
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120						
Bac + 4 minimum	150						
Technicité / Complexité / Difficulté							
Un jour	10						
Un jour à une semaine	20		20	20		20	
Travaux simples (une sem. à un mois)	30	30			30		
Trois semaines à un mois	40						
Un mois à six mois	55						55
Un mois à six mois + spécialisation	60						
Spécialisation + objectifs	80						
Objectifs + solutions nouvelles	100						
Situations complexes	125						
Collaborateurs de haut niveau	150						
Autonomie / Initiatives							
Aucune marge de manœuvre	5	5					5

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS					
Reçoit des consignes simples	20		20	20	20	20	
Reçoit des directives précises	35						
Choisit des modes opératoires	50						
Prend des initiatives	65						
Propose moyens, recherche solutions	80						
Participe à définir des directives	110						
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140						
Définit objectifs, orientations	170						
Gestion d'une équipe et conseils							
N'assure aucun encadrement	10	10	10	10	10	10	10
Peut apporter une aide, un conseil	30						
Apporte une assistance technique	40						
Anime ou conseille des salariés	55						
Dirige des salariés	70						
Apporte son savoir-faire	75						
Dirige des salariés des catégories	90						
Dirige un service	120						
Dirige plusieurs services	150						
Communication / Contacts / Échanges							
Aucun échange d'informations	10	10	10		10	10	10
Échanges limités à l'équipe	20			20			
Avec contacts internes / externes	40						
Traite ou utilise les informations	60						
Coordonne des services concernés	80						
Négocie avec les fournisseurs	100						
Négocie avec les clients	120						
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	150						
Total	770	65	70	80	80	85	90

Classification des emplois : points pondérés (suite)

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS				
		Prémarqueur	Tri palette	Saigneur poulet	Trancheur escalopes	Cartons poids fixe
Formation de base						
Aucune connaissance exigée	10			10	10	
Savoir lire, écrire, compter	25	25	25			25

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS				
C.A.P.	50					
B.E.P.	70					
Bac, brevet de technicien	90					
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120					
Bac + 4 minimum	150					
Technicité / Complexité / Difficulté						
Un jour	10					
Un jour à une semaine	20		20			
Travaux simples (une sem. à un mois)	30	30				30
Trois semaines à un mois	40			40		
Un mois à six mois	55				55	
Un mois à six mois + spécialisation	60					
spécialisation + objectifs	80					
Objectifs + solutions nouvelles	100					
Situations complexes	125					
Collaborateurs de haut niveau	150					
Autonomie / Initiatives						
Aucune marge de manoeuvre	5					
Reçoit des consignes simples	20	20	20	20	20	20
Reçoit des directives précises	35					
Choisit des modes opératoires	50					
Prend des initiatives	65					
Propose moyens, recherche solutions	80					
Participe à définir des directives	110					
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140					
Définit objectifs, orientations	170					
Gestion d'une équipe et conseils						
N'assure aucun encadrement	10	10	10	10	10	10
Peut apporter une aide, un conseil	30					
Apporte une assistance technique	40					
Anime ou conseille des salariés	55					
Dirige des salariés	70					
Apporte son savoir-faire	75					
Dirige des salariés des catégories	90					
Dirige un service	120					
Dirige plusieurs services	150					

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS				
Communication / Contacts / Échanges						
Aucun échange d'informations	10	10			10	
Échanges limités à l'équipe	20		20	20		20
Avec contacts internes / externes	40					
Traite ou utilise les informations	60					
Coordonne des services concernés	80					
Négocie avec les fournisseurs	100					
Négocie avec les clients	120					
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	150					
Total	770	95	95	100	105	105

Classification des emplois : points pondérés (suite)

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	Employé bureau	Ouvrier entretien	Standar-diste	Employé commercial	Aide-comptable	Chauffeur livreur
Formation de base							
Aucune connaissance exigée	10						
Savoir lire, écrire, compter	25		25				
C.A.P.	50	50		50			50
B.E.P.	70				70	70	
Bac, brevet de technicien	90						
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120						
Bac + 4 minimum	150						
Technicité / Complexité / Difficulté							
Un jour	10						
Un jour à une semaine	20	20					
Travaux simples (une sem. à un mois)	30			30	30	30	
Trois semaines à un mois	40		40				40
Un mois à six mois	55						
Un mois à six mois + spécialisation	60						
spécialisation + objectifs	80						
Objectifs + solutions nouvelles	100						
Situations complexes	125						
Collaborateurs de haut niveau	150						
Autonomie / Initiatives							
Aucune marge de manoeuvre	5	5					
Reçoit des consignes simples	20			20			

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS					
Reçoit des directives précises	35			35	35	35	
Choisit des modes opératoires	50						50
Prend des initiatives	65						
Propose moyens, recherche solutions	80						
Participe à définir des directives	110						
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140						
Définit objectifs, orientations	170						
Gestion d'une équipe et conseils							
N'assure aucun encadrement	10	10	10	10	10	10	10
Peut apporter une aide, un conseil	30						
Apporte une assistance technique	40						
Anime ou conseille des salariés	55						
Dirige des salariés	70						
Apporte son savoir-faire	75						
Dirige des salariés des catégories	90						
Dirige un service	120						
Dirige plusieurs services	150						
Communication / Contacts / Échanges							
Aucun échange d'informations	10						
Échanges limités à l'équipe	20	20	20		20		
Avec contacts internes / externes	40			40		40	40
Traite ou utilise les informations	60						
Coordonne des services concernés	80						
Négocie avec les fournisseurs	100						
Négocie avec les clients	120						
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	150						
Total	770	105	115	165	165	185	190

Classification des emplois : points pondérés (suite)

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS				
		Conducteur machine	Chauffeur ramasseur	Télévendeur	Secrétaire chef de service	Personnel maintenance
Formation de base						
Aucune connaissance exigée	10					
Savoir lire, écrire, compter	25					
C.A.P.	50	50	50			50

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS			
B.E.P.	70			70	
Bac, brevet de technicien	90				90
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120				
Bac + 4 minimum	150				
Technicité / Complexité / Difficulté					
Un jour	10				
Un jour à une semaine	20				
Travaux simples (une sem. à un mois)	30				
Trois semaines à un mois	40		40		40
Un mois à six mois	55	55		55	
Un mois à six mois + spécialisation	60				
Spécialisation + objectifs	80				
Objectifs + solutions nouvelles	100				
Situations complexes	125				
Collaborateurs de haut niveau	150				
Autonomie / Initiatives					
Aucune marge de manœuvre	5				
Reçoit des consignes simples	20				
Reçoit des directives précises	35	35	35		35
Choisit des modes opératoires	50				50
Prend des initiatives	65				65
Propose moyens, recherche solutions		80			
Participe à définir des directives	110				
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140				
Définit objectifs, orientations	170				
Gestion d'une équipe et conseils					
N'assure aucun encadrement	10	10		10	10
Peut apporter une aide, un conseil	30		30		30
Apporte une assistance technique	40				
Anime ou conseille des salariés	55				
Dirige des salariés	70				
Apporte son savoir-faire	75				
Dirige des salariés des catégories	90				
Dirige un service	120				
Dirige plusieurs services	150				
Communication / Contacts / Échanges					

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS					
Aucun échange d'informations	10						
Échanges limités à l'équipe	20						
Avec contacts internes / externes	40	40	40	40	40	40	40
Traite ou utilise les informations	60						
Coordonne des services concernés	80						
Négocie avec les fournisseurs	100						
Négocie avec les clients	120						
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	150						
Total	770	190	195	210	230	240	

Classification des emplois : points pondérés (suite)

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS					
		Animateur groupe	Chef d'équipe	Chef d'atelier	Responsable facturat.	Chef comptable	Responsable travaux
Formation de base							
Aucune connaissance exigée	10						
Savoir lire, écrire, compter	25						
C.A.P.	50	50	50				
B.E.P.	70			70			
Bac, brevet de technicien	90						
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120				120		
Bac + 4 minimum	150					150	150
Technicité / Complexité / Difficulté							
Un jour	10						
Un jour à une semaine	20						
Travaux simples (une sem. à un mois)	30						
Trois semaines à un mois	40						
Un mois à six mois	55						
Un mois à six mois + spécialisation	60	60	60	60			
Spécialisation + objectifs	80						
Objectifs + solutions nouvelles	100						
Situations complexes	125				125	125	125
Collaborateurs de haut niveau	150						
Autonomie / Initiatives							
Aucune marge de manœuvre	5						
Reçoit des consignes simples	20						
Reçoit des directives précises	35						

DÉFINITION DES CRITÈRES	Barème	EMPLOIS					
Choisit des modes opératoires	50			50			
Prend des initiatives	65		65				
Propose moyens, recherche solutions							
Participe à définir des directives	110				110	110	
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140						140
Définit objectifs, orientations	170						
Gestion d'une équipe et conseils							
N'assure aucun encadrement	10						
Peut apporter une aide, un conseil	30						
Apporte une assistance technique	40						
Anime ou conseille des salariés	55	55					
Dirige des salariés	70		70				
Apporte son savoir-faire	75						
Dirige des salariés des catégories	90			90			
Dirige un service	120				120	120	120
Dirige plusieurs services	150						
Communication / Contacts / Échanges							
Aucun échange d'informations	10						
Échanges limités à l'équipe	20						
Avec contacts internes / externes	40	40					
Traite ou utilise les informations	60		60				
Coordonne des services concernés	80			80	80	80	
Négocie avec les fournisseurs	100						
Négocie avec les clients	120						
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	150						150
Total	770	240	305	350	555	585	685

Annexe VI à l'accord du 5 février 1993

C.H.A.S.Y.C.A. - G.T.V.D.

Glossaire relatif aux industrie avicoles

Niveau :	ce sont les dix niveaux prévus par l'accord ANIA.
Échelon :	subdivision d'un niveau.
Coefficient :	coordonnées d'un échelon.
Emploi :	tenue d'un ou plusieurs postes par un salarié.
Poste :	travail simple.

Tâche :	subdivision d'un poste : la plus petite unité de travail individualisée.
---------	--

Accord de méthode du 26 juin 2023

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt.
Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

L'accord de classification des emplois dans la Branche des Industries de la Transformation des Volailles date du 5 février 1993.

Par ailleurs, l'étude prospective des métiers réalisée en 2017 a mis en évidence l'émergence de nouveaux métiers. Les partenaires sociaux constatent la nécessité de réviser l'accord de classifications dans un objectif d'amélioration, de simplification et d'harmonisation du dispositif actuel.

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une méthode commune et objective de classifications de l'ensemble des emplois au sein de la Branche.

Le présent accord a pour objectif de fixer les thèmes de négociation, la méthode de révision et le calendrier des négociations.

Article 1 Les thèmes de la négociation

Afin de faire évoluer le dispositif conventionnel actuel de classifications pour classer les emplois selon une méthode objective et après avoir partagé les constats, les partenaires sociaux conviennent de négocier :

- l'ingénierie de classification des emplois ;
- le positionnement des emplois repères ;
- les modalités de gouvernance.

Article 2 Méthode

Les négociations sur les classifications auront lieu principalement dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui se réunira tous les deux mois.

Ce groupe de travail paritaire est composé à minima :

— de trois représentants (désignés, de manière à assurer un suivi efficace) par organisation syndicale représentative dans la Branche. Les frais inhérents aux déplacements des représentants des organisations syndicales dans le cadre de ce GT seront pris en charge selon les modalités définies en CPPNI.

L'ordre du jour et les documents de travail nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun, un temps suffisant de l'ordre de quinze jours pour les étudier.

Les réunions préparatoires sont prises en charge par l'employeur selon les modalités définies en CPPNI.

Pour chaque réunion du groupe de travail sur les classifications, une demi-journée de réunion préparatoire sera prise en charge, en sus des réunions prévues dans le cadre de la CPPNI.

Seules les organisations signataires du présent accord participeront au groupe de travail.

Le groupe de travail pourra faire appel à des experts. La commission paritaire de l'APEC sera également consultée sur le projet d'accord.

Article 3 **Calendrier**

En vue de l'aboutissement de ces négociations dans un délai raisonnable, les partenaires sociaux se fixent pour objectif une année à compter de la date de signature du présent accord pour aboutir à un accord.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2024. À cette échéance, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 5 **Dépôt de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Avenant n° 1 du 26 septembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2024 jusqu'au 31 déc. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

FNAF CGT.

Préambule

Les partenaires sociaux ayant fait le constat que l'accord de méthode du 26 juin 2023 venait à échéance le 30 juin 2024 ont souhaité en prolonger les effets, afin de permettre d'accompagner les travaux relatifs à la révision de l'accord de classification des emplois dans la Branche des Industries de la Transformation des Volailles du 5 février 1993.

Article 1 **Reconduction**

L'ensemble des dispositions de l'accord de méthode du 26 juin 2023 sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 2 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée à effet du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2025.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 4 **Dépôt de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2231-2 du Code du travail.

Accord de méthode du 13 janvier 2025

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt, soit le 8 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFE CGC.

Préambule

L'accord de classification des emplois dans la Branche des Industries de la Transformation des Volailles date du 5 février 1993.

Par ailleurs, l'étude prospective des métiers réalisée en 2017 a mis en évidence l'émergence de nouveaux métiers. Les partenaires sociaux constatent la nécessité de réviser l'accord de classifications dans un objectif d'amélioration, de simplification et d'harmonisation du dispositif actuel.

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une méthode commune et objective de classifications de l'ensemble des emplois au sein de la Branche.

Le présent accord a pour objectif de fixer les thèmes de négociation, la méthode de révision et le calendrier des négociations.

Article 1

Les thèmes de la négociation

Afin de faire évoluer le dispositif conventionnel actuel de classifications pour classer les emplois selon une méthode objective et après avoir partagé les constats, les partenaires sociaux conviennent de négocier :

- l'ingénierie de classification des emplois ;
- le positionnement des emplois repères ;
- les modalités de gouvernance.

Article 2

Méthode

Les négociations sur les classifications auront lieu principalement dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui se réunira tous les deux mois.

Ce groupe de travail paritaire est composé à minima :

- de trois représentants (désignés, de manière à assurer un suivi efficace) par organisation syndicale représentative dans la Branche. Les frais inhérents aux déplacements des représentants des organisations syndicales dans le cadre de ce GT seront pris en charge selon les modalités définies en CPPNI.

L'ordre du jour et les documents de travail nécessaires à la négociation seront adressés aux différentes organisations préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser à chacun, un temps suffisant de l'ordre de quinze jours pour les étudier.

Les réunions préparatoires sont prises en charge par l'employeur selon les modalités définies en CPPNI.

Pour chaque réunion du groupe de travail sur les classifications, une demi-journée de réunion préparatoire sera prise en charge, en sus des réunions prévues dans le cadre de la CPPNI.

Seules les organisations signataires du présent accord participeront au groupe de travail.

Le groupe de travail pourra faire appel à des experts. La commission paritaire de l'APEC sera également consultée sur le projet d'accord.

Article 3

Calendrier

En vue de l'aboutissement de ces négociations dans un délai raisonnable, les partenaires sociaux se fixent pour objectif une année à compter de la date de signature du présent accord pour aboutir à un accord.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2025. À cette échéance, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 5 **Dépôt de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Générale dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Annexe VI - Durée de travail

Mod. par Avenant 31 déc. 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct. modifié par arr. 17 déc. 2010, JO 24 déc. Compte tenu des modifications législatives intervenues depuis la conclusion de l'avenant du 29 février 1988 modifiant l'accord du 15 février 1982, les signataires adoptent les présentes dispositions qui se substituent à l'accord et l'avenant ci-dessus mentionnés ainsi qu'à l'annexe à l'accord du 15 février 1982.

Chapitre I **Durée du travail**

Il est précisé que, en matière de temps de travail effectif, est retenue la définition légale à savoir :

«La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles» (article L. 3121-1 du code du travail dans sa rédaction actuelle).

Chapitre II **Aménagement du temps de travail effectif**

L'industrie de l'abattage, de découpe et de conditionnement de la volaille est une activité saisonnière. Les périodes de pointes d'activité sont variables. Elles dépendent des approvisionnements et des besoins de la clientèle. Elles peuvent aussi être fonction de l'orientation des fabrications, de la spécialisation plus ou moins poussée de l'entreprise, ou de sa situation géographique.

Tous les problèmes d'horaires et de temps de travail doivent être réglés au niveau des entreprises conformément à la réglementation en vigueur et selon les procédures prévues par le Code du travail et la convention collective, dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chapitre 1 - Les heures supplémentaires

a- Contingent annuel d'heures supplémentaires

Les entreprises peuvent recourir, après information, s'il existe, du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel à des heures supplémentaires dans les conditions définies par la loi.

Ces heures donnent lieu à une majoration de salaire fixée par la loi (à la date de conclusion du présent accord 25 % ou 50 %).

b- Heures supplémentaires au-delà du contingent

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies au-delà du contingent après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe.

c- Contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires au-delà du contingent

Ces heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos égale à celle définie par la loi, c'est-à-dire, à la date de conclusion du présent accord pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent, 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Ce repos peut être pris par journée ou demi-journée, au choix du salarié, selon des dates à définir en accord avec l'employeur. La prise de ce repos, assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, n'entraîne aucune réduction de rémunération par rapport à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, y compris les primes de la convention collective qualifiées de salaire (prime de froid, majoration de salaire pour travail de nuit, prime annuelle).

Ce repos doit être pris dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit, à l'initiative du salarié. À

défaut, l'employeur lui demande de prendre effectivement les repos correspondants dans un délai de six mois. La demande du bénéfice de la contrepartie en repos doit être formulée au moins une semaine à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les deux jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé, soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur et le salarié devront trouver une date satisfaisante pour les deux parties dans le délai de six mois prévu ci-dessus. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité ci-après :

- Demandes déjà différées ;
- Situation de famille ;
- Ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre 2 - Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine encore appelée pratique de la modulation

Afin de permettre l'adaptation des conditions de fonctionnement des entreprises aux variations de leur niveau d'activité, l'entreprise a la faculté de moduler comme suit l'horaire de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

a- Principe

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen, 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.

Cette modulation peut être mise en œuvre dans le cadre d'un établissement, atelier, service, ou de l'entreprise, et peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée du contrat se révèle compatible avec cette modulation.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de trente-cinq heures par semaine.

b- Limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail

L'entreprise ou l'établissement fixe, par accord d'entreprise ou d'établissement, la limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail. Cet accord indique également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par le code du travail.

À défaut d'un accord, l'entreprise, ou l'établissement, est autorisé(e) à prévoir une modulation dont l'amplitude est limitée à plus ou moins sept heures par rapport à l'horaire défini au dernier alinéa du a) ci-dessus.

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 9 heures 30, sauf en cas de répartition des horaires de travail hebdomadaire sur quatre jours.

c- Horaires de travail

Les plannings prévisionnels hebdomadaires de travail sont communiqués au personnel sept jours à l'avance. L'entreprise, en fonction des aléas (techniques, sanitaires, par exemple) ou de la conjoncture (amplitude des commandes par exemple), peut réviser le planning prévisionnel, dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours. En deçà de ce délai, une consultation préalable de représentants du personnel sera effectuée.

Lors des réunions avec les représentants du personnel, l'employeur fournit les raisons économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires de travail et les causes de la modification de l'horaire.

d- Qualification des heures de travail effectuées

Les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent pour déterminer la durée hebdomadaire moyenne.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1607 heures de travail effectif par an ou les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période définie par l'entreprise ou l'établissement quand elle est inférieure à l'année.

e- Modalité de rémunération

Le principe est que la régularité des ressources est assurée au salarié sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire, indépendant de l'horaire réel. Un compte d'heures est institué pour chaque salarié. Lorsqu'un salarié recruté en cours d'année n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail durant la période. Il en est de même en cas de départ en cours d'année.

En cas de période non travaillée par un salarié, mais donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

f- Régularisation en fin de période

L'entreprise arrête chaque compte individuel d'heures à l'issue de la période de modulation, sauf en cas de départ du salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé des modalités de régularisation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède 1607 heures sur l'année ou, en moyenne sur la période, trente-cinq heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit à la majoration de salaire prévue par la loi (25 % actuellement). Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de modulation.

Chapitre 3 - Répartition hebdomadaire du travail

Dans toute la mesure du possible, les salariés de la profession bénéficient de deux jours de repos consécutifs. En outre, conformément à la réglementation et sous réserve des dérogations permises, ils bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives et du repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien.

a) Les horaires hebdomadaires peuvent comporter :

- une modulation entre les différents jours de la semaine, ceux-ci pouvant alors comporter une durée inégale ; la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures ;
- des horaires spéciaux de fin de semaine ;
- des horaires flexibles avec possibilité de report d'une semaine sur l'autre sans effet sur le contingent d'heures supplémentaires ni sur le nombre et le taux des heures majorées, étant rappelé que ce type d'horaire est soumis à une réglementation particulière.

b) L'utilisation adaptée des équipements et les fluctuations de l'activité de l'entreprise permettent dans certains cas le recours à l'organisation du travail soit en équipes chevauchantes, soit en équipes successives (semi-continu).

Leur mise en œuvre est subordonnée à une consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ; l'entreprise doit afficher la composition nominative de chaque équipe.

Lorsqu'au sein d'un même atelier, d'une même équipe ou d'un même service, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

Chapitre 4 - Travail intermittent

Afin de résoudre certains problèmes d'organisation du temps de travail, les entreprises ou établissements peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent prévu par les articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. L'ensemble des emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale peut faire l'objet d'un contrat intermittent.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibère au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

a- Le contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- la durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures de travail effectif ;
- les périodes définies pendant lesquelles celui-ci sera amené à travailler et la répartition indicative de l'horaire hebdomadaire de travail à l'intérieur de ces périodes.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.*) Toutefois, lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer avec précision à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions. Les propositions ci-dessus doivent être assorties d'un délai de prévenance de sept jours calendaires. Le salarié peut refuser ces propositions dans la limite de cinq refus par an sans qu'il puisse formuler plus de deux refus consécutivement.

Conformément à la loi, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée par le contrat de travail ne peuvent excéder le quart de cette durée, sauf accord du salarié.

b- Rémunération du travailleur intermittent

Les éléments de la rémunération perçue par le salarié doivent être précisés dans le contrat de travail ; celle-ci doit être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier douzième de la rémunération annuelle.

c- Droits des salariés intermittents

Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas des primes et indemnités, certains droits liés à la mensualisation et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non-travaillées sont prises en compte en totalité.

Chapitre 5 - Jours fériés

a) Les jours fériés ne sont pas récupérables

b) Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues à la réglementation applicable à la journée du 1^{er} mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié dans les conditions fixées par l'alinéa 2 de l'article 49 et l'alinéa 1^{er} de l'article 65.

Chapitre III Congés payés

1 - La cinquième semaine de congé peut s'exprimer sous forme d'une semaine calendaire, ou six jours ouvrables, ou cinq jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) elle n'est pas accolée au congé principal. Elle est prise en dehors de la période légale, sauf dérogation particulière ;

b) elle peut être fractionnée, sûr demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec dans ce dernier cas attribution d'un jour supplémentaire ;

c) elle n'est pas génératrice de jours supplémentaires de fractionnement au sens de la loi

2 - L'étude d'ensemble de la situation résultant de l'institution de la cinquième semaine de congé conduit à arrêter les dispositions suivantes :

a) les jours de congés supplémentaires conventionnels prévus à l'article 55 de la convention collective sont maintenus, c'est-à-dire :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté.

b) (*§ exclu de l'extension par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.*) Ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 3141-19 du code du travail, le fractionnement du congé principal de vingt-quatre jours n'entraîne pas attribution de jours de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une demande expresse de l'employeur.

Chapitre IV Forfait annuel heures

Sauf accord d'entreprise(Termes exclus de l'extension par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.) différent, les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année sont :

1^o/ Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2^o/ Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Répondent à ces conditions les emplois classés au moins au niveau IV (Techniciens Assimilés, Maîtrise) quel que

soit le service (maintenance, entretien, qualité innovation, R&D, sécurité, encadrement administratif, commercial, technique, agents de maîtrise de production, etc...).

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait annuel compris entre 1607 heures et 2000 heures.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures,
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Dans la première semaine de chaque mois, ils devront remettre à la direction un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidienne et hebdomadaire définies ci-dessus.

Chapitre V

Forfait annuel jours

Sauf accord d'entreprise(Termes exclus de l'extension par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.) différent, les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait en jours sur l'année sont :

1^o/ les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

2^o/ Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il s'agit à partir du niveau V de toutes les catégories de salariés, commerciaux, administratifs, techniques, etc... sauf salariés classés cadres dirigeants et sauf ceux soumis à une obligation de pointage.

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours et demi-journées de travail.

Les parties conviennent de fixer le nombre de jours travaillés à 218 par année civile, y compris le jour de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le cadre d'un travail réduit, à la demande du salarié, il pourra être convenu par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre de jours compris entre 150 et 218 jours.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant une amplitude maximum quotidienne de travail de 13 heures.

Le plafond annuel de jours travaillés peut être dépassé à l'initiative du salarié par accord écrit conclu avec son employeur en contrepartie d'une majoration de son salaire dans la limite du nombre maximal de jours fixé par la loi en l'absence d'accord collectif contraire.

Le nombre de jours et demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le salarié concerné et son responsable hiérarchique.

Ce mécanisme annuel permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles....

Les dates de prise des jours et des demi-journées de repos seront déterminées par le salarié,... jours au moins avant la date envisagée (possibilité de prévoir un planning prévisionnel sur une période donnée, trimestre, semestre).

Le respect des dispositions contractuelles et légales applicables sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Annexe VII

Sécurité de l'emploi

Accord du 15 septembre 1987

[Étendu par arrêté du 21 décembre 1987, JO 31 décembre 1987]

Le présent accord fait suite et complète l'Accord National Interprofessionnel sur la Sécurité de l'Emploi du 20

octobre 1986.

Article 1

Les dispositions de l'Accord sur la Sécurité de l'Emploi dans l'Industrie de l'abattage, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles sont remplacées par les dispositions conventionnelles suivantes :

Chapitre I

Information des représentants du personnel sur la situation de l'emploi

Article 2

Des échanges de vue sur la situation économique de l'entreprise et l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou du comité d'établissement.

En outre, chaque fois que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit réunir préalablement le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions ou, à défaut, consulter les délégués du personnel.

Cette réunion ne se cumule pas, sauf accord contraire des parties, avec celles prévues aux articles 3 et 4 ci-après, relatifs aux procédures de licenciement.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles des mutations technologiques ou de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. Lorsque celles-ci sont importantes et rapides, un plan d'adaptation aux nouveaux processus de fabrication ou de travail (actions de formation, conditions de travail, qualification du personnel) est élaboré et transmis au préalable pour information et consultation au comité d'entreprise ou d'établissement et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, aux délégués du personnel) ; sa mise en oeuvre fera l'objet d'une information régulière auprès du comité d'entreprise.

Avant de procéder à un licenciement économique de plusieurs salariés, l'entreprise doit rechercher toutes les solutions possibles afin d'éviter à ceux-ci la perte de leur emploi, notamment les mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible ou de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutation ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- également dans le temps des licenciements éventuels afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinés à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- recours aux conventions du F.N.E. ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'A.F.P.A., l'A.N.P.E., l'A.P.E.C., les Assedic...

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle doit informer et consulter aussitôt son comité d'entreprise.

Chapitre II

Information et consultation sur les projets de licenciements pour raisons

économiques

Article 3

Documents à fournir au comité en cas de licenciement collectif économique

Afin d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, pour tout projet de licenciement collectif pour raisons économiques, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- indiquer les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- rappeler les mesures antérieures éventuellement prises en vue de faire face aux difficultés économiques ;
- préciser le nombre de salariés habituellement employés (y compris les contrats à durée déterminée, les contrats saisonniers et le personnel intérimaire) ;
- indiquer l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- communiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures d'accompagnement envisagées.

Cette obligation d'information et de consultation s'applique dans toutes les entreprises ; en cas d'absence de comité d'entreprise ou de comité d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés en lieu et place dudit comité.

Article 4

Procédure de licenciement pour cause économique

1

Licenciement de moins de dix salariés

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure qui comporte suivant l'ordre ci-après établi :

- une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel suivant les indications mentionnées à l'article 3 lorsque le projet de licenciement concerne au minimum deux salariés ;
- une convocation de chaque intéressé à un entretien individuel préalable ; cette convocation lui est soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge, au plus tôt le lendemain de la date prévue pour l'information du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel ;
- un entretien qui ne pourra avoir lieu avant le lendemain de la présentation de la convocation dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;
- un délai de réflexion d'au moins sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est d'au moins quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel qu'il est défini au 3^e alinéa de l'article L. 513-1 du code du travail ;
- l'indication du motif économique du licenciement dans la lettre de licenciement ;
- l'information de la direction départementale du travail et de l'emploi sur le ou les licenciements opérés dans les huit jours suivant l'envoi des lettres de licenciement.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de trente personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour des raisons économiques dans les six mois suivants devra être effectué selon les dispositions de l'article 4-2, ci-après.

2

Licenciement d'au moins dix salariés

1

Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction doit, en plus des indications mentionnées à l'article 3, soumettre au comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou, à défaut, aux délégués du personnel) un plan social qui doit lui être adressé en même temps que la convocation à la réunion. Ce plan doit prévoir diverses mesures soit parmi celles qui sont citées à l'article 12, chapitre I^{er}, de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, soit d'autres mesures préconisées par l'entreprise.

La direction étudie ensuite dans les délais fixés au paragraphe 3 de l'article 4-2 les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou délégués du personnel) et lui donne une

réponse motivée.

2

La direction doit adresser à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au comité d'entreprise ou comité d'établissement lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, quel que soit l'effectif de l'entreprise, une notification écrite qui comporte l'ensemble des indications mentionnées à l'article 3, ainsi que les éléments du plan social (pour le cas où il s'agit d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus). Elle lui adresse également les procès-verbaux des réunions avec les représentants du personnel, et la liste des salariés dont il est envisagé le licenciement pour raisons économiques.

Cet envoi de documents est effectué au plus tôt le lendemain de la date fixée pour la première réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) concerné par ledit projet de licenciement est consulté à ce sujet.

3

Un délai préfix de réflexion doit s'écouler - à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence - entre la notification à la direction départementale du travail et de l'emploi prévue ci-dessus et la date d'envoi des lettres de notification des licenciements aux salariés concernés.

Il est de :

- trente jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à dix et inférieur à soixante-quinze ;
- quarante-cinq jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à soixante-quinze et inférieur à deux cents ;
- soixante jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à deux cents.

Ce délai est destiné à permettre la tenue d'une ultime réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel étant précisé que cette ultime réunion ne peut être fixée respectivement plus de sept jours, quatorze jours ou vingt et un jours après la date fixée pour la première réunion. Il permet en outre à la direction départementale du travail et de l'emploi de vérifier la régularité des procédures engagées.

Les entreprises ou établissements qui ne sont dotés ni d'un comité d'entreprise ou d'établissement ni de délégués du personnel sont toutefois tenues de respecter le délai préfixé de réflexion ci-dessus indiqué. Pendant cette période, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer le personnel sur la situation économique de l'entreprise et lui indiquer les mesures sociales d'accompagnement qu'il a envisagées, notamment à l'occasion de réunions de groupes de travail.

Pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord avec les représentants du personnel portant sur les conditions des licenciements, notamment sur certaines dispositions relatives aux délais ou au plan social, la direction départementale du travail et de l'emploi a la possibilité de réduire les délais sus indiqués.

4

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou comité d'établissement, ou les délégués du personnel, et si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur plus de trente salariés dans une même période de trente jours, il pourra être sollicité l'appui d'une commission paritaire de l'emploi. Cette consultation s'inscrira obligatoirement dans les délais prévus au paragraphe 3° ci-dessus.

Chapitre III

Garanties prévues en cas de mutation

Article 5

Mutations de postes à l'intérieur du même établissement

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à réduire ses effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires. Dans ce même cas, si l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations n'entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de formation ou d'adaptation prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'a pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur

assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction du salaire d'au moins 5 p. 100 et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent à ces indemnités temporaires dégressives.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun de ses six mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

— pour les deux premiers mois suivants :	80 p. 100
— pour les troisième et quatrième mois suivants :	60 p. 100
— pour les cinquième et sixième mois suivants :	40 p. 100

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base trente-neuf heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 6 **Mutation de poste dans un autre établissement**

Lorsque l'employeur offre à un membre de son personnel, afin de lui éviter son licenciement pour raisons économiques, un emploi dans un autre établissement de l'entreprise que celui auquel il était jusque-là affecté, ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son acceptation ou de son refus dans un délai de trois semaines à compter de l'offre, étant entendu que cette période de réflexion est payée sur la base de son contrat en vigueur à la date de la proposition.

Le paiement des frais occasionnés éventuellement par une telle mutation est réglé suivant les modalités propres à chaque entreprise.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective et des accords collectifs en vigueur dans l'établissement dans lequel l'intéressé va continuer son activité. L'ancienneté dans ce nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

En cas de refus, l'intéressé est considéré comme licencié, il fait l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficie des dispositions prévues à cet égard.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement, après formation si nécessaire, au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Chapitre IV **Dispositions diverses**

Article 7 **Priorité de réemploi**

Les salariés licenciés pour raisons économiques, ou ayant accepté une convention de conversion, bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'il manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 8 **Mesures d'accompagnement**

En cas de suppression d'emplois, quel qu'en soit le nombre, les entreprises doivent, dans toute la mesure du pos-

sible, recourir à des conventions de conversion du F.N.E. telles que définies au chapitre II de l'accord national interprofessionnel. Leur objet est de contribuer au reclassement des salariés ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise et qui, à la suite de la disparition de leur poste, ne pourrait être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

Lorsque le nombre de licenciements pour motif économique est inférieur à dix personnes dans une même période de trente jours, une note d'information sur les caractéristiques des conventions de conversion doit être remise à chaque salarié concerné au cours de l'entretien préalable prévu à l'article 4.1 du présent accord.

Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique est supérieur à neuf sur une même période de trente jours, la note d'information indiquée plus haut est remise à chaque salarié concerné à l'issue de l'ultime réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité ou de délégué du personnel, les salariés compris dans un licenciement collectif supérieur à neuf sur une même période de trente jours sont informés par document remis individuellement à chaque salarié contre décharge.

Dans tous les cas, à compter de la remise de la note d'information par leur employeur, les intéressés disposent d'un délai de réponse de sept ou quinze jours selon qu'ils sont visés par une mesure de licenciement comprenant moins de dix personnes ou plus de neuf personnes sur une période de trente jours.

Le document d'information doit porter la mention de la date à laquelle il a été remis au salarié. Cette date fait courir les délais visés ci-dessus. L'absence de réponse dans les délais énoncés ci-dessus équivaut à un refus d'adhésion du salarié.

Toute autre mesure favorisant le reclassement des salariés doit être également examinée par les entreprises.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, son extension.

SALAIRS

Accord du 1^{er} mars 2010

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août]

Article 1

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

au 1^{er} mars 2010 :

- Coefficient 120 au SMIC
- du 120 au 165 : 3 € de différence entre chaque coefficient
- du 170 au 700 : + 6 € à chaque coefficient

Au 1^{er} juillet 2010 :

- du 120 au 165 : 3,50 € de différence entre chaque coefficient au lieu des 3 €
- du 170 au 700 : garantie de 0,4 % par rapport à la grille du 1^{er} juillet 2009

Article 2

Les Parties conviennent de se revoir lors de la Commission Mixte Paritaire du 22 juin 2010, pour faire le point sur la grille des salaires.

Annexe - Accord salarial

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} juillet 2009	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} juillet 2010
120	1 337,70	1 343,77	1 343,77
125	1 340,70	1 346,77	1 347,27
130	1 343,70	1 349,77	1 350,77
135	1 346,70	1 352,77	1 354,27
140	1 349,70	1 355,77	1 357,77
145	1 352,70	1 358,77	1 361,27
150	1 355,70	1 361,77	1 364,77
155	1 358,70	1 364,77	1 368,27
160	1 361,70	1 367,77	1 371,77
165	1 364,70	1 370,77	1 375,27
170	1 375,92	1 381,92	1 381,92
175	1 385,04	1 391,04	1 391,04
180	1 403,27	1 409,27	1 409,27
185	1 421,47	1 427,47	1 427,47
190	1 446,82	1 454,82	1 454,82
195	1 485,25	1 491,25	1 491,25
200	1 498,87	1 504,87	1 504,87
215	1 563,79	1 569,79	1 570,04
230	1 641,51	1 647,51	1 648,08
245	1 717,45	1 723,45	1 724,32

Coefficient	1 ^{er} juillet 2009	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} juillet 2010
260	1 807,82	1 813,82	1 815,05
280	1 898,22	1 904,22	1 905,81
300	1 997,66	2 003,66	2 005,65
320	2 111,55	2 117,55	2 120,00
340	2 220,03	2 226,03	2 228,91
350	2 232,68	2 238,68	2 241,61
375	2 386,34	2 392,34	2 395,88
400	2 530,97	2 536,97	2 541,09
450	2 802,14	2 808,14	2 813,35
500	3 073,32	3 079,32	3 085,61
600	3 606,64	3 612,64	3 621,07
700	4 139,94	4 145,94	4 156,50

Accord du 20 janvier 2011

[Étendu par arr. 3 mai 2011, JO 11 mai]

Il a été convenu ce qui suit :

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} janvier 2011 :

- Coefficient 120 au SMIC
- du 125 au 195 : + 1,6 % + 2 € à chaque coefficient
- du 200 au 700 : + 1,4 % à chaque coefficient

Annexe - Accord salarial

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} juillet 2010	1 ^{er} janvier 2011
120	1343,77	1343,77	1365,00
125	1346,77	1347,27	1370,83
130	1349,77	1350,77	1374,38
135	1352,77	1354,27	1377,94
140	1355,77	1357,77	1381,49
145	1358,77	1361,27	1385,05
150	1361,77	1364,77	1388,61
155	1364,77	1368,27	1392,16
160	1367,77	1371,77	1395,72
165	1370,77	1375,27	1399,27
170	1381,92	1381,92	1406,03
175	1391,04	1391,04	1415,30
180	1409,27	1409,27	1433,81

Coefficient	1 ^{er} mars 2010	1 ^{er} juillet 2010	1 ^{er} janvier 2011
185	1427,47	1427,47	1452,31
190	1454,82	1454,82	1480,10
195	1491,25	1491,25	1517,11
200	1504,87	1504,87	1525,94
215	1569,79	1570,04	1592,02
230	1647,51	1648,08	1671,15
245	1723,45	1724,32	1748,46
260	1813,82	1815,05	1840,46
280	1904,22	1905,81	1932,50
300	2003,66	2005,65	2033,73
320	2117,55	2120,00	2149,68
340	2226,03	2228,91	2260,11
350	2238,68	2241,61	2272,99
375	2392,34	2395,88	2429,43
400	2536,97	2541,09	2576,67
450	2808,14	2813,35	2852,74
500	3079,32	3085,61	3128,81
600	3612,64	3621,07	3671,76
700	4145,94	4156,50	4214,69

Accord du 14 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 mai 2012, JO 13 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNADEV ;

FIA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} janvier 2012 :

- Coefficient 120 à 1.400 €
- du 125 au 170 : un écart de 4 € entre chaque coefficient
- du 175 au 200 : + 2,30 % à chaque coefficient
- du 215 au 700 : + 2,00 % à chaque coefficient

Annexe - Grille des salaires minima mensuels

pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} janvier 2011	1 ^{er} janvier 2012
120	1365,00	1400,00
125	1370,83	1404,00
130	1374,38	1408,00
135	1377,94	1412,00
140	1381,49	1416,00
145	1385,05	1420,00
150	1388,61	1424,00
155	1392,16	1428,00
160	1395,72	1432,00
165	1399,27	1436,00
170	1406,03	1440,00
175	1415,30	1447,85
180	1433,81	1466,79
185	1452,31	1485,71
190	1480,10	1514,14
195	1517,11	1552,01
200	1525,94	1561,04
215	1592,02	1623,86
230	1671,15	1704,57
245	1748,46	1783,43
260	1840,46	1877,27
280	1932,50	1971,15
300	2033,73	2074,40
320	2149,68	2192,67
340	2260,11	2305,32
350	2272,99	2318,45
375	2429,43	2478,02
400	2576,67	2628,20
450	2852,74	2909,79
500	3128,81	3191,38
600	3671,76	3745,20
700	4214,69	4298,99

Accord du 12 avril 2013

[Étendu par arr. 2 août 2013, JO 10 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} avril 2013 :

- Coefficient 120 à 1 431 €
- Du coefficient 125 à 175 : un écart de 4 € entre chaque coefficient
- Du coefficient 180 à 195 : + 1,40 % à chaque coefficient
- Du coefficient 200 au-delà : + 1,30 % à chaque coefficient

Annexe - Accord salarial

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	Grille au 1 ^{er} janvier 2012	Grille au 1 ^{er} janvier 2013
120	1400,00	1431,00
125	1404,00	1435,00
130	1408,00	1439,00
135	1412,00	1443,00
140	1416,00	1447,00
145	1420,00	1451,00
150	1424,00	1455,00
155	1428,00	1459,00
160	1432,00	1463,00
165	1436,00	1467,00
170	1440,00	1471,00
175	1447,85	1475,00
180	1466,79	1487,33
185	1485,71	1506,51
190	1514,14	1535,34
195	1552,01	1573,74
200	1561,04	1581,33
215	1623,86	1644,97
230	1704,57	1726,73
245	1783,43	1806,61
260	1877,27	1901,68
280	1971,15	1996,77
300	2074,40	2101,37

Coefficient	Grille au 1 ^{er} janvier 2012	Grille au 1 ^{er} janvier 2013
320	2192,67	2221,18
340	2305,32	2335,29
350	2318,45	2348,59
375	2478,02	2510,23
400	2628,20	2662,37
450	2909,79	2947,62
500	3191,38	3232,87
600	3745,20	3793,88
700	4298,99	4354,87

Accord du 18 mars 2014

[Étendu par arr. 15 juill. 2014, JO 23 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} mars 2014, la grille des salaires minima mensuels est revalorisée comme suit :

- Coefficient 120 à 1446 €
- + 1,10 % du coefficient 125 au coefficient 165
- + 1,00 % du coefficient 170 au coefficient 195
- + 0,80 % du coefficient 200 au coefficient 700

Article 2

Prime annuelle

(Voir Dispositions générales, art. 74).

Annexe - Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} mars 2014
120	1431,00	1446,00
125	1435,00	1450,79
130	1439,00	1454,83
135	1443,00	1458,87
140	1447,00	1462,92
145	1451,00	1466,96

Coefficient	1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} mars 2014
150	1455,00	1471,01
155	1459,00	1475,05
160	1463,00	1479,09
165	1467,00	1483,14
170	1471,00	1485,71
175	1475,00	1489,75
180	1487,33	1502,20
185	1506,51	1521,58
190	1535,34	1550,69
195	1573,74	1589,48
200	1581,33	1593,98
215	1644,97	1658,13
230	1726,73	1740,54
245	1806,61	1821,07
260	1901,68	1916,89
280	1996,77	2012,75
300	2101,37	2118,18
320	2221,18	2238,95
340	2335,29	2353,97
350	2348,59	2367,38
375	2510,23	2530,31
400	2662,37	2683,67
450	2947,62	2971,20
500	3232,87	3258,73
600	3793,88	3824,23
700	4354,87	4389,71

Accord du 3 mars 2016

[Étendu par arr. 24 juin 2016, JO 2 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC ;

CSFV CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} février 2016, la grille des salaires minima mensuels est modifiée comme suit :

- Coefficient 120 à 1 467 €
- écart de 4 € entre les coefficients jusqu'au coefficient 180
- +0,60 % du coefficient 185 au coefficient 700

Annexe - Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} mars 2014	1 ^{er} février 2016
120	1446,00	1467,00
125	1450,79	1471,00
130	1454,83	1475,00
135	1458,87	1479,00
140	1462,92	1483,00
145	1466,96	1487,00
150	1471,01	1491,00
155	1475,05	1495,00
160	1479,09	1499,00
165	1483,14	1503,00
170	1485,71	1507,00
175	1489,75	1511,00
180	1502,20	1515,00
185	1521,58	1530,71
190	1550,69	1559,99
195	1589,48	1599,02
200	1593,98	1603,54
215	1658,13	1668,08
230	1740,54	1750,98
245	1821,07	1832,00
260	1916,89	1928,39
280	2012,75	2024,83
300	2118,18	2130,89
320	2238,95	2252,38
340	2353,97	2368,09
350	2367,38	2381,58
375	2530,31	2545,49
400	2683,67	2699,77
450	2971,20	2989,03

Coefficient	1 ^{er} mars 2014	1 ^{er} février 2016
500	3258,73	3278,28
600	3824,23	3847,18
700	4389,71	4416,05

Accord du 16 février 2017

[Étendu par arr. 19 juin 2017, JO 31 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNCA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} février 2017, la grille des salaires minima mensuels est modifiée comme suit :

Annexe - Accord salarial

Industries de la Transformation des Volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} février 2016	1 ^{er} février 2017
120	1467,00	1481,67
125	1471,00	1485,71
130	1475,00	1489,75
135	1479,00	1493,79
140	1483,00	1497,83
145	1487,00	1501,87
150	1491,00	1505,91
155	1495,00	1509,95
160	1499,00	1513,99
165	1503,00	1518,03
170	1507,00	1522,07
175	1511,00	1526,11
180	1515,00	1530,15
185	1530,71	1546,02

Coefficient	1 ^{er} février 2016	1 ^{er} février 2017
190	1559,99	1575,59
195	1599,02	1615,01
200	1603,54	1619,58
215	1668,08	1684,76
230	1750,98	1768,49
245	1832,00	1850,32
260	1928,39	1947,67
280	2024,83	2045,08
300	2130,89	2152,20
320	2252,38	2274,90
340	2368,09	2391,77
350	2381,58	2405,40
375	2545,49	2570,94
400	2699,77	2726,77
450	2989,03	3018,92
500	3278,28	3311,06
600	3847,18	3885,65
700	4416,05	4460,21

Recommandation patronale de la FIA et du CNADEV du 14 février 2018

La négociation portant sur la revalorisation de la grille des salaires minima dans la branche des Industries de la Transformation des Volailles, engagée en janvier 2018, n'a pas permis d'aboutir à un accord avec les partenaires sociaux.

Dans un contexte économique difficile pour certaines entreprises, il n'a pas été possible de répondre favorablement aux revendications syndicales.

En conséquence, la grille des salaires minima signée en février 2017 reste applicable.

Cependant, la délégation patronale décide de procéder à une recommandation, applicable au 1^{er} mars 2018 auprès de l'ensemble des entreprises, afin de maintenir une grille des minima au-dessus du smic pour l'ensemble des coefficients.

Cette recommandation, faite sur la base de la première proposition présentée aux partenaires sociaux, conduit à appliquer au 1^{er} mars 2018 le barème suivant :

- Coefficient 120 au smic, soit 1498,47 €

- Augmentation de 1% sur l'ensemble de la grille.

Cette recommandation est adressée, pour information, au Ministère du travail et aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Grille des salaires minima mensuels garantis - Recommandation FIA / CNADEV au 1^{er} mars 2018

Coefficient	1 ^{er} février 2017	1 ^{er} mars 2018
120	1481,67	1498,47
125	1485,71	1500,57
130	1489,75	1504,65

Coefficient	1 ^{er} février 2017	1 ^{er} mars 2018
135	1493,79	1508,73
140	1497,83	1512,81
145	1501,87	1516,89
150	1505,91	1520,97
155	1509,95	1525,05
160	1513,99	1529,13
165	1518,03	1533,21
170	1522,07	1537,29
175	1526,11	1541,37
180	1530,15	1545,45
185	1546,02	1561,48
190	1575,59	1591,35
195	1615,01	1631,16
200	1619,58	1635,77
215	1684,76	1701,61
230	1768,49	1786,17
245	1850,32	1868,82
260	1947,67	1967,15
280	2045,08	2065,53
300	2152,20	2173,72
320	2274,90	2297,65
340	2391,77	2415,69
350	2405,40	2429,45
375	2570,94	2596,65
400	2726,77	2754,04
450	3018,92	3049,11
500	3311,06	3344,17
600	3885,65	3924,51
700	4460,21	4504,81

Accord du 7 février 2019

[Étendu par arr. 30 juill. 2019, 10 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille, ci-après annexée, qui précise le salaire minimum mensuel pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} février 2019, la grille des salaires minima mensuels est modifiée comme suit :

— Coefficient 120 à 1522,72 €

— Augmentation de 2,8 % à partir du coefficient 125, sur l'ensemble de la grille.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. En effet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La négociation du présent accord prend en compte l'analyse de la situation au sein de la branche en matière d'égalité professionnelle, présentée en CPPNIC du 20 novembre 2018.

Les parties conviennent de poursuivre les travaux pour la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la CPPNIC, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition. Cet accord salarial fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe - Accord salarial

Industries de la Transformation des Volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} février 2017	1 ^{er} février 2019
120	1481,67	1522,72
125	1485,71	1527,31
130	1489,75	1531,46
135	1493,79	1535,62
140	1497,83	1539,77
145	1501,87	1543,92
150	1505,91	1548,08
155	1509,95	1552,23
160	1513,99	1556,38
165	1518,03	1560,53
170	1522,07	1564,69
175	1526,11	1568,84
180	1530,15	1572,99
185	1546,02	1589,31
190	1575,59	1619,71
195	1615,01	1660,23
200	1619,58	1664,92
215	1684,76	1731,93
230	1768,49	1818,01
245	1850,32	1902,13
260	1947,67	2002,21

Coefficient	1 ^{er} février 2017	1 ^{er} février 2019
280	2045,08	2102,34
300	2152,20	2212,46
320	2274,90	2338,60
340	2391,77	2458,74
350	2405,40	2472,75
375	2570,94	2642,93
400	2726,77	2803,12
450	3018,92	3103,45
500	3311,06	3403,77
600	3885,65	3994,45
700	4460,21	4585,10

Accord du 14 février 2020

[Étendu par arr. 27 juill. 2020, JO 5 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de la Transformation des Volailles (CCN 3111 - IDCC 1938).

Article 2 Barème national des salaires minima garantis

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 Égalité entre les hommes et les femmes

Les parties rappellent aux entreprises leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement dans le domaine de l'égalité salariale.

Article 4 Entreprises de moins de cinquante salariés

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Annexe - Accord salarial - Industries de la Transformation des Volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par

semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} février 2019	1 ^{er} février 2020
120	1522,72	1541,00
125	1527,31	1545,64
130	1531,46	1549,84
135	1535,62	1554,04
140	1539,77	1558,25
145	1543,92	1562,45
150	1548,08	1566,65
155	1552,23	1570,86
160	1556,38	1575,06
165	1560,53	1579,26
170	1564,69	1583,46
175	1568,84	1587,67
180	1572,99	1591,87
185	1589,31	1608,38
190	1619,71	1639,14
195	1660,23	1680,15
200	1664,92	1684,91
215	1731,93	1752,72
230	1818,01	1839,82
245	1902,13	1924,95
260	2002,21	2026,23
280	2102,34	2127,57
300	2212,46	2239,01
320	2338,60	2366,66
340	2458,74	2488,24
350	2472,75	2502,42
375	2642,93	2674,64
400	2803,12	2836,76
450	3103,45	3140,69
500	3403,77	3444,61
600	3994,45	4042,38
700	4585,10	4640,12

Accord du 20 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA (Fédération des Industries Avicoles) ;

CNADEV (Comité National des Abattoirs et Ateliers de Découpe de volailles, lapins, chevreaux).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT - AGRI-AGRO ;

FGTA-FO ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1
Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de la Transformation des Volailles (CCN 3111 - IDCC 1938).

**Article 2
Barème national des salaires minima garantis**

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

**Article 3
Clause de revoire**

Les parties conviennent de se revoir le 9 septembre 2022.

**Article 4
Égalité entre les hommes et les femmes**

Les parties rappellent aux entreprises leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement dans le domaine de l'égalité salariale.

**Article 5
Entreprises de moins de cinquante salariés**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Annexe - Accord salarial

Industries de la Transformation des Volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} février 2020	1 ^{er} janvier 2022
120	1541,00	1604,00
125	1545,64	1609,00
130	1549,84	1614,00
135	1554,04	1619,50
140	1558,25	1625,00
145	1562,45	1630,50
150	1566,65	1636,00
155	1570,86	1642,00
160	1575,06	1648,00
165	1579,26	1654,00
170	1583,46	1660,00

Coefficient	1 ^{er} février 2020	1 ^{er} janvier 2022
175	1587,67	1666,00
180	1591,87	1672,00
185	1608,38	1678,00
190	1639,14	1710,00
195	1680,15	1750,00
200	1684,91	1770,00
215	1752,72	1821,47
230	1839,82	1911,99
245	1924,95	2000,45
260	2026,23	2105,70
280	2127,57	2211,02
300	2239,01	2326,83
320	2366,66	2459,49
340	2488,24	2585,84
350	2502,42	2600,58
375	2674,64	2779,55
400	2836,76	2948,03
450	3140,69	3263,88
500	3444,61	3579,72
600	4042,38	4200,94
700	4640,12	4822,12

Accord du 12 septembre 2022

[Étendu par arr. 9 nov. 2022, JO 23 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNADEV ;

FIA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT AGRI-AGRO ;

FGTA-FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de la Transformation des Volailles (CCN 3111 - IDCC 1938).

Article 2 Barème national des salaires minima garantis

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 **Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se revoir en janvier 2023. Si toutefois le SMIC augmentait avant cette date, les parties fixeraient une date de négociation dans les 45 jours suivant la date d'application de la revalorisation.

Article 4 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Annexe - Accord salarial

Industries de la Transformation des Volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} septembre 2022
120	1604,00	1680,00
125	1609,00	1686,00
130	1614,00	1692,00
135	1619,50	1698,00
140	1625,00	1704,00
145	1630,50	1710,00
150	1636,00	1716,50
155	1642,00	1723,00
160	1648,00	1729,50
165	1654,00	1736,00
170	1660,00	1742,50
175	1666,00	1749,00
180	1672,00	1755,50
185	1678,00	1762,00
190	1710,00	1792,08
195	1750,00	1834,00
200	1770,00	1854,96
215	1821,47	1908,90
230	1911,99	2003,77
245	2000,45	2096,47
260	2105,70	2206,77
280	2211,02	2317,15
300	2326,83	2438,52
320	2459,49	2577,55
340	2585,84	2709,96
350	2600,58	2717,61

Coefficient	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} septembre 2022
375	2779,55	2904,63
400	2948,03	3080,69
450	3263,88	3410,75
500	3579,72	3740,81
600	4200,94	4389,98
700	4822,12	5039,12

Accord du 17 mai 2023

[Étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 2 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNADEV ;

FIA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA - FO ;

CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de la Transformation des Volailles (CCN 3111 - IDCC 1938).

Article 2 Barème national des salaires minima garantis

Le barème national des salaires minima garantis, applicable au 1^{er} mai 2023, est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 Entreprises de moins de cinquante salariés

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Annexe - Accord salarial

Industries de la Transformation des Volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} mai 2023
120	1748,00
125	1754,50
130	1761,00
135	1767,50

Coefficient	1 ^{er} mai 2023
140	1774,00
145	1780,50
150	1787,00
155	1793,50
160	1800,00
165	1806,50
170	1813,00
175	1819,50
180	1826,00
185	1832,50
190	1852,66
195	1896,00
200	1917,66
215	1973,43
230	2071,50
245	2167,34
260	2281,37
280	2395,48
300	2520,95
320	2664,68
340	2801,57
350	2809,33
375	3002,67
400	3184,67
450	3525,88
500	3867,07
600	4538,16
700	5209,20

Accord du 4 mars 2024

[Étendu par arr. 15 mai 2024, JO 1^{er} juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de la Transformation des Volailles (CCN 3111 - IDCC 1938).

Article 2 **Barème national des salaires minima garantis**

Le barème national des salaires minima garantis, applicable au 1^{er} mars 2024, est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 **Prime transport**

3.1 **Salariés bénéficiaires**

Une prime transport est versée, à compter du 1^{er} mars 2024, aux salariés pour les frais de carburant ou les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes dans les deux cas suivants conformément à l'article L. 3261-3 du Code du travail :

- La résidence habituelle ou le lieu de travail du salarié est soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
- Les horaires de travail du salarié ne lui permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport (travail de nuit, horaires décalés, etc.).

La notion de «résidence habituelle» s'entend comme la résidence fixée à l'adresse déclarée à l'employeur.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- Les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- Les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques ;
- Les salariés qui bénéficient de remboursement de frais de transports en commun (prise en charge à hauteur de 50 % du titre de transport).

3.2 **Justificatifs**

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra adresser à son employeur de manière annuelle une attestation sur l'honneur qu'il remplit une des conditions d'éligibilité visées à l'article 3.1 et la photocopie de la carte grise du véhicule utilisé.

3.3 **Montant et modalités de versement de la prime**

Pour chaque salarié bénéficiaire, le montant de la prime transport est fixé à 0,50 euro par jour travaillé dans la limite des dispositions de l'article 81 du code général des impôts (19^o ter-b).

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime transport figurera sur le bulletin de paie et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Le salarié à temps partiel bénéficie de la prise en charge dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Article 4 **Entreprises de moins de cinquante salariés**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de pré-

voir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Annexe - accord salarial

Industries de la Transformation des Volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} mars 2024
120	1768,00
125	1776,00
130	1784,00
135	1792,00
140	1800,00
145	1808,99
150	1815,59
155	1822,20
160	1828,80
165	1835,40
170	1842,01
175	1848,61
180	1855,22
185	1861,82
190	1882,30
195	1918,75
200	1940,67
215	1997,11
230	2096,36
245	2193,35
260	2308,75
280	2424,23
300	2551,20
320	2696,66
340	2835,19
350	2843,04
375	3038,70
400	3222,89
450	3568,19
500	3913,47
600	4592,62
700	5271,71

Accord du 6 février 2025

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de la Transformation des Volailles (CCN 3111 - IDCC 1938).

Article 2 Barème national des salaires minima garantis

Le barème national des salaires minima garantis, applicable au 1^{er} février 2025, est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu dans la branche le 27 juin 2019. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

Article 4 Entreprises de moins de cinquante salariés

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Annexe - Accord salarial

Industries de la Transformation des Volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

Coefficient	1 ^{er} février 2025
120	1802,00
125	1811,52
130	1819,68
135	1827,84
140	1836,00
145	1845,17
150	1851,90
155	1858,64
160	1865,38

Coefficient	1 ^{er} février 2025
165	1872,11
170	1878,85
175	1885,58
180	1892,32
185	1899,06
190	1919,95
195	1957,13
200	1975,60
215	2033,06
230	2134,09
245	2232,83
260	2341,07
280	2458,16
300	2586,92
320	2734,41
340	2874,88
350	2882,84
375	3081,24
400	3268,01
450	3618,15
500	3968,26
600	4656,91
700	5345,51

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Aménagement et réduction du temps de travail

Accord-cadre "loi incitative Aubry" du 12 février 1999

[Étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999]

[Complété par avenant du 19 mai 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000]

Préambule

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, sensibles à la situation de l'emploi dans notre pays et aux conditions de travail et de vie des salariés ont souhaité conclure le présent accord, avenant à la convention collective nationale.

Cet accord traduit la volonté commune des parties de rechercher les possibilités d'avancer dans la voie de la réduction du temps de travail et qui soit susceptible d'apporter des réponses aux problèmes posés tout en permettant aux entreprises de préserver ou de sauvegarder leur compétitivité et donc leur capacité à embaucher ou à pérenniser tout ou partie de leur effectif.

Article 1 **Champ d'application**

(Complété par avenant du 19 mai 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000, JO 22 novembre 2000)

Article 1-1

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles.

Article 1-2

Le présent accord est un accord-cadre ayant pour vocation de faciliter la conclusion d'un accord interne, dès lors que les partenaires sociaux des entreprises auront souhaité engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail pour la mise en oeuvre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (n° 98461 du 13/6/98).

Article 1-3

Conformément à la loi N° 98461 du 13/06/98, le présent accord pourra concerter un groupement d'entreprises, une entreprise, un établissement ou une partie de ceux-ci.

Le présent accord a également pour vocation, conformément à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, de permettre aux entreprises de 20 salariés et moins l'accès à l'aide incitative par l'application du présent accord étendu. Pour ces entreprises, la réduction du temps de travail peut être organisée en 3 étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au niveau de 35 heures au plus tard le 31 décembre 2001. Un accord sera établi par l'entreprise après négociation avec les délégués du personnel *ou à défaut avec une délégation nommément désignée par les salariés*. Cette négociation portera sur l'application de la loi par anticipation dans l'entreprise. L'accord signé sera validé par référendum et soumis à la commission paritaire de validation des accords prévus par cet avenant.

Article 2 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer ses dispositions en cas de modification des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

Si l'une des parties considère que les dispositions de la loi à venir prévue pour septembre 1999 déséquilibrent l'accord conclu, elle pourra dénoncer l'accord pour le renégocier.

Article 3 **Mise en oeuvre**

La réduction et l'aménagement conventionnel du temps de travail tels que prévus par le présent accord constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise, comme le prévoit la loi N° 98461 du 13/6/98.

Article 3-1

Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, les dispositions du présent accord seront mises en oeuvre par négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ou

toute autre modalité prévue par la loi.

Article 3-2

Les entreprises s'engagent à organiser la plus large information du personnel sur la mise en place du présent accord, en concertation avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

Article 4 Engagements pris par la branche

Dans le cadre du volet offensif, les entreprises désireuses de bénéficier du présent accord devront :

- Réduire de 10 % ou plus la durée initiale de travail,
- Augmenter les effectifs de 6 % ou plus,
- Respecter les clauses de rémunération précisées à l'article 5.

Dans le cadre du volet défensif, l'entreprise s'engage à réduire le temps de travail pour éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique de la façon suivante :

- Réduire de 10 % ou plus la durée initiale de travail,
- Sauvegarder des emplois dans le cadre de la loi,
- Maintenir le salaire de base.

Les parties signataires souhaitent que, dans le cadre de la négociation d'entreprise ou d'établissement, un effort soit réalisé pour dépasser le seuil minimum requis par la loi. Par ailleurs, il est précisé que les signataires souhaitent également qu'un effort particulier soit réalisé en terme de public prioritaire tel que défini par la loi.

- D'autre part, les accords d'entreprises devront déterminer les modalités d'organisation du temps de travail et de la forme de l'ARTT en tenant particulièrement compte des conditions de travail.
- Lorsque l'ARTT s'opérera par l'octroi de jours de repos supplémentaires, les accords d'entreprises devront préciser les modalités de la prise de ces jours.

Article 5 Incidence de la réduction de l'horaire collectif sur la rémunération

Article 5-1 Incidence sur le salaire de base

Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord, et qui seront concernés par la réduction d'horaire, bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent à 39 h hebdomadaire) sous une forme à déterminer dans les entreprises, à savoir :

- soit un salaire de base correspondant à 35/39^e et une prime différentielle intitulée « complément ARTT ».
- Soit un salaire de base correspondant à l'équivalent 39 h.

Les nouveaux embauchés bénéficieront au plus tard le 1^{er} janvier 2003 d'une rémunération de base (avec ou sans complément ARTT) d'un montant identique à celle des salariés de l'entreprise déjà présents au moment de la signature de l'accord.

Article 5-2 Incidence sur les primes et indemnités

a/ En ce qui concerne les primes ou indemnités prévues dans la CCN dont la base de calcul est assise sur la journée de travail (primes ou indemnités de transport, de panier) celles-ci seront versées au même montant journalier, au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

b/ En ce qui concerne les primes ou indemnités prévues dans la CCN dont la base de calcul est assise sur le nombre d'heures de travail effectif, celles-ci seront payées au taux existant avant la mise en place de la réduction du temps de travail et calculées au prorata du temps de travail effectif.

c/ Dans le cadre du travail continu, l'article 5 de l'annexe I de la CCN peut être modifié par accord d'entreprise sous réserve que le temps de pause payé hebdomadaire ne soit pas inférieur à 3 % du temps de travail hebdomadaire.

Article 6 Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de l'ARTT dans des conditions à définir au sein de l'entreprise compte tenu des contraintes existantes. Les entreprises pourront le faire selon les trois possibilités suivantes croisées ou non : congés supplémentaires et/ou compte épargne

temps et/ou avantages sociaux.

Les entreprises souhaitant appliquer l'ARTT au personnel d'encadrement sur la base d'une réduction de 10 % ou plus du temps de travail devront négocier sur une base équivalente à 23 jours et ceci quelle que soit la forme de la compensation.

Article 7 Salariés à temps partiel

Hors dispositif tel que plan de retraite progressive (PRP), les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que les autres salariés concernés par l'ARTT.

Article 8 Modification des dispositions de la CCN

Afin de faciliter la conclusion et la mise en oeuvre d'un accord d'entreprise ou d'établissement concernant l'ARTT dans les entreprises de la branche volailles, il est convenu que les entreprises ou établissements mettant en place le présent accord sont autorisés à déroger aux dispositions suivantes de la convention collective :

Article 8-1 Temps de travail

Annualisation du temps de travail, organisation du temps de travail (article 48 de la CCN et avenant du 29/02/88) sans toutefois que l'amplitude basse soit inférieure à 21H00 (en dehors des périodes de récupération ARTT) et l'amplitude haute supérieure à 44H00, à l'exception de 10 semaines par an qui pourront atteindre 46H00. Le dépassement de l'amplitude haute de la modulation fixée à 44 heures ne pourra être programmé que sur une période n'excédant pas 3 semaines consécutives.

La durée minimale de la journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf astreinte ou circonstances exceptionnelles.

Pour des raisons exceptionnelles (par exemple, la réfection d'un atelier, un problème de production...), sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, les entreprises auront la possibilité de programmer une ou plusieurs semaines à 0 heures.

En cas d'accord sur la modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à autorisation est fixé à 60 heures.

En fin de période, l'éventuel solde positif d'heures de travail donnera lieu soit à payement soit à octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent aux heures de travail non soldées majorées selon les conditions légales en vigueur.

En cas de repos, ce repos devra être pris dans un délai de six mois et par journée entière, sauf accord négocié.

La programmation indicative des variations d'horaire pour une période considérée est communiquée aux salariés, après délibération du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins 15 jours avant le début de la période. Le suivi de cette programmation sera présenté au cours des réunions mensuelles.

En cours de période, les salariés sont informés individuellement des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours. Ce délai pourra être réduit dans le cadre de certains ateliers de l'établissement (conditionnement, préparation des commandes, expédition, ...) après accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les accords d'entreprises veilleront à préciser dans le cadre des dispositions ci-dessus notamment :

- La durée annuelle du travail.
- La période d'application de la modulation.
- Le programme indicatif de la modulation.
- L'amplitude hebdomadaire haute et basse de la modulation.
- L'amplitude journalière.
- Le délai de prévenance des salariés.
- Les conditions de recours au chômage partiel

Article 8-2 Prime de froid

Les entreprises ou établissements mettant en place le présent accord dérogeront aux dispositions conventionnelles portant sur l'attribution de la prime de froid (Annexe I - article 13). L'accord d'entreprise ou d'établissement devra opter pour l'une des deux possibilités suivantes :

- Si la température artificielle ambiante se situe entre +6°C et +8°C (exclu) la majoration du salaire minimum

garanti de la catégorie de l'intéressé sera de 2 %.

— Si la température artificielle ambiante se situe entre +3°C et +6°C (exclu) la majoration du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé sera de 4 %.

Pour les classes de température plus basses, les dispositions conventionnelles demeurent inchangées.

Article 8-3 **Taux de majoration des heures de nuit**

Les entreprises ou établissements mettant en place le présent accord dérogeront aux dispositions de l'article 50 en appliquant un taux unique à 20 %.

Article 8-4 **Autres dérogations**

Les entreprises mettant en oeuvre le présent accord pourront négocier :

— Un échelonnement de la prime d'ancienneté dérogeant aux dispositions de l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 dont les limites ne sauraient être inférieures à 10 % après 15 ans et dont la période initiale ne saurait se situer au-delà de 3 ans d'ancienneté.

— Un échelonnement des congés supplémentaires d'ancienneté dérogeant aux dispositions de l'article 55 alinéa 4.

Ces modifications ne remettent pas en cause le montant les primes acquises pour les salariés présents à la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles seront maintenues à la valeur brute atteinte à la date d'application de l'accord de réduction du temps de travail, puis évolueront en fonction de l'accord d'entreprise ou de l'établissement.

Article 9

Dès lors que l'entreprise aura engagé une négociation en application des dispositions du présent accord, les délégués syndicaux appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de formation syndicale de 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

Article 10 **Commission paritaire de suivi**

Article 11-1 **Commission paritaire de suivi**

Il est créé une commission nationale paritaire de suivi. Celle-ci est composée des organisations syndicales représentatives de salariés et des représentants des employeurs. Elle se réunit une fois l'an pour dresser le bilan du présent accord.

Article 11-2 **Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement**

Les accords d'entreprises conclus en application des dispositions du présent accord devront prévoir l'institution d'une commission de suivi.

Article 11

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Article 12 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de sa signature.

Travail de nuit

Avenant du 10 octobre 2002

[Étendu par arrêté du 10 octobre 2003, JO 21 octobre 2003 applicable à compter du 13 mai 2002⁽¹⁾

(1) NDLR : La loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu.

]

1. Nécessité du recours au travail de nuit

Le travail de nuit, défini légalement comme exceptionnel, inscrit dans la Convention collective est néanmoins une nécessité afin d'assurer la continuité de l'activité économique, justifiée notamment pour l'approvisionnement des

abattoirs et des ateliers de découpe et de conditionnement soumis à des règles d'hygiène et de fraîcheur limitant la durée de vie des produits et devant répondre à des demandes commerciales exigeant, notamment, des produits préparés pour l'essentiel le jour même.

La mise en place du travail de nuit dans l'entreprise ou son extension à de nouvelles catégories de salariés intervient après consultation des instances représentatives du personnel.

2. Travail de nuit

Le travail de nuit s'entend de tout travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du code du travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Les entreprises pourront, par accord d'entreprise ou d'établissement, substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, et comprenant la période 24 heures / 5 heures.

3. Travailleurs de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période définie au 2.
- Soit accompli, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, un nombre minimal d'heures de travail de nuit de 270 heures au sens du 2.

La période de référence est l'année civile ou toute autre période annuelle définie au niveau de l'établissement.

4. Durée quotidienne du travailleur de nuit

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut, en principe, excéder 8 heures.

Cependant, la durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit peut être portée au maximum trois fois par semaine à 12 heures dans l'objectif lié à la continuité du service et du produit exclusivement pour les chauffeurs lorsque l'activité exige qu'elle soit exécutée dans un délai déterminé ou dans le cadre d'organisations spécifiques relatives au travail des équipes de fin de semaine ou équipes de suppléance.

5. La durée hebdomadaire du travailleur de nuit

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut en moyenne dépasser 40 heures.

Toutefois, notamment en cas de recours à la modulation, la durée hebdomadaire maximum, au cours de la période de référence, pourra être portée à 44 heures au cours de 12 semaines par an maximum.

6. Contreparties des travailleurs de nuit

Le présent accord remplace les dispositions de l'article 50 de la convention collective nationale.

Afin de compenser les contraintes liées au travail de nuit, il est octroyé aux travailleurs de nuit tel que définis au 3, une contrepartie sous forme de jours de repos rémunérés attribués selon le barème ci-dessous.

Le barème en nombre de jours de repos est fixé pour un nombre d'heures de travail de nuit au cours de la période de référence telle que définie au 3 selon l'échelle ci après :

- 1 jour de 270 h à 500 h
- 2 jours au delà de 500 h

Les jours de repos acquis sont pris par journée entière. La date de prise de ces repos est arrêtée par la direction en prenant en compte, dans la mesure du possible, les souhaits des salariés.

En outre, les heures effectuées dans le cadre du travail de nuit, soit entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période qui lui serait substituée en application du 2, sont rémunérées au taux horaire de base majoré de 20%.

Une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire minimum de la Convention collective est accordée pour les travailleurs de nuit effectuant au moins 4 heures de travail entre 21h et 6 h.

7. Autre cas

Le salarié qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit bénéficie d'une majoration de 20% de son taux horaire pour chaque heure effectuée entre 21 heures et 6 heures.

En outre s'il effectue au moins 4 h de travail entre 21 h et 6 h, le salarié bénéficie d'un versement d'une indemnité égale à une fois et demie le taux horaire minimum de la Convention collective.

Tout salarié travaillant exceptionnellement dans le cadre du travail de nuit est rémunéré au taux horaire de base majoré de 40 %.

8. Conditions de travail des travailleurs de nuit

La répartition des horaires de travail des travailleurs de nuit doit s'efforcer de prendre en compte les contraintes familiales et sociales de ces derniers.

L'entreprise s'assurera que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur les lieux du travail, et de les quitter à l'heure de la fin de sa mission.

L'employeur ne peut prendre en considération le sexe de la personne pour embaucher ou muter celle-ci à un poste lui conférant la qualité de travailleur de nuit.

Il en est de même pour la mutation d'un poste de nuit à un poste de jour.

Le travail de nuit ne doit pas être un obstacle à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

Par ailleurs, l'employeur s'assurera que les actions de formation sont accessibles en pratique aux salariés des deux sexes notamment lorsque les demandes individuelles sont motivées par le désir d'accéder à un poste de jour ou à un emploi de qualification supérieure.

Temps de pause, les parties rappellent ici qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures de travail effectif sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, sauf si le salarié est tenu de rester pendant les temps de pause, à la disposition de l'employeur pour répondre à toute intervention présentant un caractère d'urgence pour assurer la continuité du service.

Sous réserve des dispositions d'un accord d'entreprise ou d'établissement pouvant prévoir des dispositions différentes, il est rappelé ici l'article 5 de l'annexe 1.

9. Conditions d'affectation des salariés

Il est fait rappel ici des articles L. 213-4-1, L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du Code du Travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

En cas d'affectation à un poste de jour suite à une inaptitude constatée par le Médecin du Travail dans le cadre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité temporaire dégressive sera versée dans les conditions suivantes, en cas de baisse de la rémunération brute mensuelle à durée du travail constante supérieure à 5%.

- 80% de l'ancienne majoration de nuit pendant deux mois,
- 60% de l'ancienne majoration de nuit pendant les deux mois suivants,
- 40% de l'ancienne majoration de nuit pendant deux derniers mois.

On retient la moyenne des 3 derniers mois de travail pour déterminer le montant de la majoration. Le versement de l'indemnité temporaire dégressive ne peut aboutir à verser plus que l'ancien salaire, tout élément de rémunération inclus.

10. Surveillance médicale

En application des dispositions de l'article L. 213-5 du Code du Travail, les travailleurs de nuit bénéficient au minimum d'une surveillance médicale semestrielle. Une attention particulière sera portée sur les postes présentant un risque pour la sécurité et/ou la santé des salariés.

En outre, tout salarié bénéficiera d'un examen particulier avant son affectation à un poste de nuit.

Le rapport annuel remis au CHSCT devra traiter du travail de nuit. Il présentera les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection des travailleurs de nuit.

11. La salariée en état de grossesse

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du Code du Travail, les femmes enceintes affectées à un poste de jour, à leur demande ou à celle du médecin du travail, bénéficient du maintien de l'intégralité de leur rémunération, y compris des majorations pour travail de nuit.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

12. Date d'application

Le présent accord s'applique à compter du 13 mai 2002.

Cessation d'activité de certains salariés

Accord du 17 janvier 2002

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des industries avicoles ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

CSSFV-CFTC.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du décret 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté pris pour son application daté du même jour.

Il est applicable aux UES, aux entreprises, ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles.

1. Conditions d'application

Cet accord s'applique aux entreprises qui, conformément au décret du 9 février 2000 ont :

- conclu un accord de réduction du temps de travail fixant au plus à 35 heures par semaine en moyenne la durée du travail applicable (ou 1600 heures au plus par an),
- conclu un accord de cessation d'activité prévoyant des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi (emploi sauvegardé ou créé), ainsi que les modalités d'application de l'accord professionnel, et dès lors qu'une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif est conclue,
- soit entre l'entreprise concernée et l'Etat,
- soit entre l'entreprise concernée, l'Etat et l'Unedic, organisme gestionnaire.

2. Conditions à remplir par le salarié

2.1) Conditions d'âge

Le salarié bénéficiaire doit être âgé d'au moins 55 ans et de moins de 65 ans et avoir adhéré au dispositif au plus tôt à 55 ans.

2.2) Conditions liées au travail

Le bénéficiaire du dispositif devra avoir été salarié de l'entreprise, d'une manière continue ou discontinue, pendant une durée effective de travail telle que définie à l'article 57 de la Convention collective, en équivalent temps plein, soit de 15 ans dans la branche et au minimum de 10 ans dans l'entreprise, soit de 12 ans au moins dans l'entreprise et :

- Soit avoir été travailleur posté en équipes successives (semi-continu ou continu) pendant au moins 15 ans
- Soit avoir travaillé à la chaîne pendant au moins 15 ans
- Soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans
- Soit avoir le statut de travailleur handicapé à la date de signature du présent accord et justifier d'au moins 40 trimestres au sens des articles R. 351-3, R. 351-12 et R. 351-15 du Code de la Sécurité Sociale dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale.

2.3) Autres conditions

Le bénéficiaire ne devra pas réunir à la date d'entrée dans le dispositif les conditions nécessaires à la validation d'une retraite au taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code. En revanche, il devra réunir ces conditions à la date de sortie du dispositif.

Il est dispensé d'activité professionnelle pendant la durée d'adhésion au dispositif. Toutefois, conformément au décret 2000-105 du 10 février 2000, l'employeur pourra lui demander de reprendre une activité dans l'entreprise à titre tout à fait exceptionnel, mais ceci uniquement pendant les 6 premiers mois tout en respectant un délai de prévenance de 3 semaines et pour une durée maximum de 4 mois.

En cas de reprise d'une activité chez un autre employeur, il doit le déclarer et le versement de l'allocation est inter-

rompu.

Les personnes qui bénéficient déjà de la préretraite progressive, au titre de l'articleL. 322-4 du code du travail peuvent opter pour ce dispositif, si elles remplissent les conditions fixées ci-dessus. Le salaire de référence est alors celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le caséchéant, dans les conditions prévues aux articles 1 et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

3. Procédure d'adhésion des bénéficiaires

Le salarié souhaitant adhérer au dispositif fournira à l'entreprise les informations nécessaires (reconstitution de carrière, CRAM, MSA et tout justificatif du travail effectué dans la branche ex : certificat de travail), permettant à l'entreprise d'apprecier l'éligibilité du salarié au dispositif ainsi que la durée de prise en charge.

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article2 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord, de l'accord d'entreprise et de la proposition d'avenant au contrat de travail ; le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de première présentation pour faire connaître par écrit sa décision d'adhérer au dispositif. L'adhésion devenant définitive par signature de l'avenant au contrat de travail.
- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la Direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication à titre indicatif des éléments concourant au calcul du salaire de référence ainsi défini.

Le salaire de référence est déterminé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif de cessation d'activité. Il est calculé selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage visé à la section 1 du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code du travail.

A compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans l'accord d'entreprise.

4. Situation du salarié pendant la période d'adhésion

Pour le salarié remplissant les conditions fixées à l'article2 et 3 ci-dessus, le contrat de travail est suspendu pendant la période d'adhésion au dispositif.

5. Montant et durée de versement de l'allocation

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité tel que défini à l'article VII 2^o du décret susvisé perçoit une allocation correspondant au minimum à 65% du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'articleL. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50% du salaire de référence pour la part de ce salaire compris entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprend la contribution de l'Etat fixée par la convention prévue par l'arrêté du 9 février 2000.

En outre, l'entreprise prend en charge la cotisation de retraite complémentaire non prise en charge par l'Etat, à hauteur des taux précédemment appliqués dans l'entreprise sur la base du salaire de référence et de 2% au delà de 57 ans.

L'allocation sera versée pour une durée maximum de 5 ans (date à date).

6. Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies au 2^o et 3^o alinéas de l'articleR. 351-29-2 du code de la sécurité sociale.

7. Modalités de versement

L'allocation est versée mensuellement. Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif. Elle est suspendue en cas de reprise du travail dans l'entreprise dans les conditions de l'article2.3 alinéa 2.

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera chaque année le cumul annuel brut et le net imposable.

8. Couverture sociale

Les entreprises qui appliquent un régime de prévoyance complémentaire et/ou une couverture maladie complémentaire pourront décider de l'application de ces régimes en faveur des salariés en cessation d'activité.

9. Sortie du dispositif

Lorsque le salarié justifiera du nombre de trimestres nécessaires, validés par l'assurance vieillesse, pour bénéficier

d'une retraite au taux plein, le dispositif s'arrête automatiquement. Le salarié résiliera donc de sa propre initiative, dans les conditions prévues à l'avenant, son contrat de travail.

Le salarié bénéficiera alors, du versement de l'allocation de départ à la retraite prévue par les annexes à la convention collective.

Pour le calcul de son montant les périodes de suspension d'activité prévues au présent accord seront prises en compte sur la base du salaire de référence réactualisé.

Par ailleurs, la liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la suspension du contrat de travail entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

10. Durée de l'accord

Les dispositions introduites par l'ensemble du présent accord entreront en vigueur sous réserve de l'obtention du financement des mesures par l'Etat tel que défini par le décret 200-105 du 9 février 2000. Elles sont conclues pour une durée déterminée de cinq années à partir de leur date d'entrée en vigueur et sous réserve du maintien des dispositions législatives ou réglementaires permettant cette mesure. Elles cesseront de plein droit à l'échéance des cinq ans.

Toutefois, le salarié ayant adhéré avant cette échéance au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier.

Les présentes dispositions sont conclues sous réserve que des dispositions législatives ou réglementaires qui en modifieraient leur économie ne viennent à être publiées.

Dans cette hypothèse, les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin d'envisager une éventuelle révision des présentes dispositions.

11. Suivi

Le présent accord fait l'objet d'un suivi au niveau national, par la présentation chaque année du nombre des entreprises ayant mis en place un tel dispositif et du nombre de salariés concernés.

Au niveau de chaque entreprise, un suivi est effectué et présenté chaque année au comité d'entreprise comprenant un bilan annuel des cessations d'activité retenues et les perspectives pour l'année suivante.

Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Accord du 28 mars 2022

[Étendu par arr. 10 mai 2022, JO 11 mai, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension et pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFT-FO.

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 20 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 20 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

L'épidémie d'influenza aviaire hautement pathogène qui sévit sur le territoire français depuis le début de l'année 2022 impacte fortement le Sud-Ouest de la France et les Pays de la Loire.

L'accélération de l'épidémie et la diffusion rapide du virus, sans précédent, pourrait s'étendre aux autres bassins de production.

Dans les zones touchées, des mesures à grande échelle d'élimination des foyers, de dépeuplement préventif et de vide sanitaire sont prises. Il est ainsi procédé à l'euthanasie de millions d'animaux afin d'assainir les zones infectées. Les remises en place de volailles ne sont autorisées qu'après stabilisation et assainissement des zones. Ces opérations prennent plusieurs mois avant de revenir à un niveau de production normal.

Ces dispositifs impactent fortement les entreprises d'abattage et de transformation des volailles, qui voient dans un premier temps les approvisionnements fortement diminués, voire totalement interrompus par la période de vide sanitaire.

Dans le Sud-Ouest, ce sont plus de 3 millions de volailles abattues et non commercialisées et une absence de production estimée à minima à 12 semaines.

Pour la région Pays de la Loire qui représente 25 % de la production de volaille de chair française, ce sont environ 70 millions de volailles qui ne seront pas produites.

(Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu) Les entreprises de la transformation doivent gérer, pendant plusieurs mois, cette forte baisse d'activité (jusqu'à 80 %), avant d'espérer retrouver un niveau de production normal. À ces difficultés viennent s'ajouter d'autres facteurs qui pénalisent l'activité, à savoir : les conséquences du conflit russo-ukrainien sur les approvisionnements en matières consommables et plus récemment la hausse des prix de l'énergie qui remet en question certaines activités énergivores.

(Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu) C'est pourquoi, en considération de ces aléas conjoncturels, les représentants de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises de la branche avec la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, les organisations représentatives de la Branche ont convenu de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes et par les décrets ultérieurs qui s'y rattachent portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord de Branche permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Les organisations représentatives de la Branche sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Par cet accord, les organisations représentatives de la Branche entendent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

Chapitre I **Champ d'application**

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises de la Branche faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement homologué par l'autorité administrative.

Le présent accord ne fait pas obstacle à la négociation d'accords au niveau de chaque établissement ou entreprise. Ainsi, les dispositions d'un accord d'établissement ou d'entreprise mettant en place un dispositif d'APLD primeront en totalité sur celles du présent accord de Branche, *à condition qu'elles soient au moins équivalentes* (*Termes exclus de l'extension par arr. 10 mai 2022, JO 11 mai*).

Le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou à venir dans les entreprises.

Article 2 **Champ d'application du présent accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale des Industries de la Transformation des Volailles (IDCC 1938).

Article 3 **Salariés et entreprises éligibles**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'Activité Partielle Longue Durée (APLD) en dehors de toute considération liée à la nature de leur contrat (Contrat à durée indéterminée, Contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), de leurs fonctions ou de l'organisation de leur durée de travail.

Conformément au décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 précise que pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, l'indemnité et l'allocation activités partielles sont fixes en fonction du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures non travaillées selon la méthode suivante :

- 1^{er}** une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 2^{me}** un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3^{me}** une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations représentatives de la Branche rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Chapitre II **Conditions d'application**

Article 4 **Activités et salariés concernés**

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, telles qu'une unité de production, un atelier ou une équipe.

Dans la mesure du possible, l'entreprise fera ses meilleurs efforts pour répartir équitablement l'activité partielle sur l'ensemble des salariés affectés à des activités similaires (métiers, services, ...), pendant toute la durée de l'accord.

De manière à limiter le recours à l'activité partielle, la mobilité entre services sera proposée et privilégiée.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du Travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 Juillet 2020.

Article 5 **Réduction maximale de l'horaire**

Sauf cas exceptionnel soumis à l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou de la durée collective du travail applicable à l'établissement pour chaque salarié concerné par le dispositif. La réduction peut être portée à 50 % sur décision de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSP, ex-Direccte) et dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

Avant tout recrutement d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou d'un travailleur temporaire ou recours à une entreprise de sous-traitance, la mobilisation des salariés placés en APLD, à compétences identiques, est prioritaire.

Dans la mesure du possible et sous réserve des aléas de production ou d'approvisionnement, les entreprises s'engagent à regrouper les heures de travail à minima par demi-journées afin d'optimiser les déplacements des sala-

riés.

La réduction maximale de l'horaire de travail des salariés à temps partiel devra être proportionnelle à celle des salariés à temps plein.

L'employeur informe les salariés sur les mesures d'activité partielle les concernant.

Il communique aux salariés le planning prévisionnel au moins 3 jours ouvrables préalablement à l'entrée dans le dispositif APLD et en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité, lequel planning pourra être ajusté en fonction des impératifs d'approvisionnement ou de production. Dans le cas d'une période d'inactivité totale d'au moins trois semaines, le délai de prévenance sera porté à 5 jours ouvrables.

Article 6 **Prêt de main d'œuvre**

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, toute situation permettant le prêt de main d'œuvre entre établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect de l'article L. 8241-2 du Code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise préteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les conditions d'organisation du prêt de main d'œuvre se feront sous réserve de l'information et de la consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent.

Article 7 **Indemnisation des salariés**

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 20 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, dans les conditions fixées par la loi et le décret 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

À la date de conclusion du présent accord, le placement en activité partielle ouvre droit au salarié à une indemnité correspondant à soixante-dix pourcent (70 %) de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du Travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, le durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

(Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu) Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,92 € net. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et aux salariés mentionnés au titre I^{er} du livre III de la septième partie du code du travail.

En cas d'évolution législatives ou réglementaires entraînant une modification du niveau d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ou des modalités de calcul de ladite indemnité, ces nouvelles dispositions s'appliqueront de plein droit, sans délai, et sans qu'aucune révision du présent accord soit nécessaire.

Article 8 **Dispositif APLD et maintien de droits**

Les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de retraite, de retraite complémentaire, de prévoyance et de congés payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la signature du présent accord.

Le revenu de remplacement au titre de l'APLD est soumis à cotisations prévoyance et santé. Les prestations sont maintenues malgré la suspension du contrat.

De la même façon, il est rappelé les dispositions légales en vigueur prévoyant que la totalité des heures chômées

est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié et pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle.

Article 9 **Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Sous réserve du respect des accords d'entreprise, les entreprises de la Branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis au titre de la période n – 1 et leurs jours de repos préalablement à la mise en œuvre de l'APLD, afin d'en limiter les impacts.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaire en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions légales en matière de congés payés et de prise de jour de repos restent en vigueur.

Article 10 **Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Les entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, pour leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 11 **Élaboration du document par l'employeur**

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 20 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à ce jour, les entreprises de la Branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe pour une information en vue d'une consultation. Il doit obligatoirement préciser :

1^o le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2^o les activités et salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ;

3^o la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions prévues par l'article 5 ;

4^o Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ;

5^o la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité.

6^o les conditions de mise en œuvre de l'accord de Branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7^o les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu tous les mois.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'homologation.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné

de l'avis préalablement rendu par le CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. Chaque renouvellement doit s'accompagner d'un nouveau diagnostic porté à la connaissance du CSE.

(Avenant n° 1, 6 fevr. 2023, étendu) La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois, renouvelable pour une période équivalente, au vu du bilan décrit ci-après, dans la limite de 36 mois.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé.

Sur la mise en œuvre de l'APLD, il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

(Avenant n° 1, 6 fevr. 2023, étendu) Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (contact@fia.fr) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise et dès lors qu'un avenant a modifié la durée d'application.

Les employeurs transmettent en outre par voie dématérialisée sur le site de l'administration (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise et dès lors qu'un avenant a modifié la durée d'application.

Article 12

Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

Mod. par Avenant n° 1, 6 fevr. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 20 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

(Avenant n° 1, 6 fevr. 2023, étendu) En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, ce qui signifie que la demande d'activité partielle de 6 mois effectuée auprès de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Direccte) pourra être renouvelée à concurrence d'une durée de 36 mois consécutifs ou non.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 13

Engagements en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 11 (1^o). Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Article 14

Engagements en matière de formation professionnelle

Les organisations représentatives de la Branche rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Elles incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des

salariés concernés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail.

Les salariés placés en activité partielle qui effectueront des formations verront leur indemnité portée à 100 % de la rémunération brute, dans la limite du salaire net perçu habituellement.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié sera réalisé dans le cadre des dispositions de l'accord interbranche de formation professionnelle.

Un document récapitulatif des financements de l'OPCO OCAPIAT sera élaboré et transmis aux entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF et les différents dispositifs d'abondement existants, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle. À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, et autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises de la Branche.

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation.

Article 15 **Modalités d'information des instances représentatives du personnel**

L'employeur fournit tous les mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le sexe des salariés concernés par le dispositif et la nature de leurs contrats de travail (CDI, CDD...) ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité ;
- les aides perçues par l'entreprise seront communiquées dans la BDES ;
- Les plannings de travail.

Chapitre III **Stipulations finales**

Article 16 **Entrée en vigueur et durée**

Mod. par Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 20 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

(Avenant n° 1, 6 févr. 2023, étendu) Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2026.

Le dispositif d'activité partielle mis en place par une décision unilatérale avant le 1^{er} janvier 2023 peut être reconduit par voie d'avenant.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue au présent accord.

Cet avenant doit être transmis à l'administration par voie dématérialisée pour son homologation.

Article 17 **Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Article 18 **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les organisations représentatives de la Branche conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 19 **Modalités de suivi et bilan de l'application du présent accord**

Conformément au I, 5^o de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Un bilan des documents reçus des entreprises sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Article 20 **Dépôt et extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Accord du 26 février 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA - CFDT ;

FNAF - CFDT ;

FNA - CFE-CGC ;

FGTA - FO ;

FSCV - CFTC ;

FSCOPA - CFTC.

Le présent accord a pour objectif de mettre en place d'un dispositif paritaire de consultation et d'étude pour toutes les questions concernant l'emploi et la formation professionnelle dans la branche professionnelle des activités d'abattage et de conditionnement des volailles.

C'est pourquoi les parties signataires conviennent de la création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Article 1 ***Composition de la CPNEFP***

La commission est composée d'un collège salariés comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national, et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales de la branche.

Tous les deux ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un Président ou un Vice Président, la première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Article 2 **Missions de la CPNEFP**

1 **sur l'emploi**

3 étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par la production d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi,

3 étudier l'évolution des qualifications des emplois et des métiers, notamment au regard des évolutions technologiques,

3 collecter et examiner les informations concernant les licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année.

2 **sur la formation professionnelle**

La commission doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

3 étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution

3 examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle, dans le cadre de la commission paritaire, en matière de formation professionnelle,

3 participera à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens,

3 aiderà l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement,

3 concevoirà la demande de la commission nationale paritaire et lui faire homologuer les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche,

3 suivre l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI).

Article 3 **Fonctionnement de la CPNEFP**

La commission se réunit au moins une fois par semestre sur convocation du Président et du Vice-Président où la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. La FIA assure le secrétariat et collecte les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la Commission. Le président et le Vice-Président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée des documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement des membres sont remboursés conformément à la convention collective des activités d'abattage et de conditionnement des volailles.

La première réunion de l'année a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée ; le programme des actions à entreprendre découlera de ce bilan.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès verbal de réunion, approuvé par le Président et le Vice-Président, et transmis aux membres de la commission par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

Les décisions sont prises après accord des deux collèges. Chaque collège prend sa décision.

Mensualisation

(Se reporter à "Mensualisation" dans les accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Formation professionnelle

(Se reporter à "Formation professionnelle" dans les accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Droit individuel à la formation Accord du 16 décembre 2005

[Étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc., applicable après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de

formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Se référant à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, les parties souhaitent mettre en place un droit individuel à la formation répondant aux spécificités de l'industrie de la volaille.

Article 1er **Salariés bénéficiaires et durée de la formation**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 4/5^{ème} de la durée légale, bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 4/5^{ème} de la durée légale bénéficie des mêmes droits à DIF que le salarié à temps complet.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Chaque salarié est informé par écrit individuellement avant le 31 mars de chaque année de ses droits individuels à la formation cumulés au 31 décembre de l'année précédente.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du Code du Travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1^{er} janvier de chaque année civile.

Le salarié bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mis en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2005.

- a) l'ancienneté dans l'entreprise pour déterminer l'ouverture du droit sera calculée au 7 mai 2005,
- b) les droits acquis au 7 mai 2005 sont portés à 20 heures pour les salariés entrés antérieurement au 7 mai 2004,
- c) pour les salariés entrés postérieurement au 7 mai 2004, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heures par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 30 avril 2005,
- d) à compter du 1^{er} mai 2005, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heures par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2005 soit un total de 14 heures,
- e) à compter du 1^{er} janvier 2006 le décompte des droits se fera sur l'année civile, à raison de 20 heures par an.

Article 2 **Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 3 **Mise en œuvre du DIF**

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle ou suite à une demande écrite du salarié.

Article 3.1 **Demande du salarié**

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- deux mois pour les formations d'une durée au plus égale à une semaine (35 heures),
- trois mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte :

- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1 **Pour l'action de formation**

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2 **Pour l'action de bilan de compétences**

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le Fongécif.

3 **Pour l'action de validation des acquis**

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

Article 3.2 Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, 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 dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation. En cas de réponse négative celle-ci doit être écrite et motivée.

1 **Accord de l'employeur**

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail)...

2 **Désaccord sur le choix de l'action de formation**

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi 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 droit individuel à la formation, 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 droit individuel à la formation 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 4 Exercice du DIF

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation peuvent s'exercer pendant le temps de travail après accord formel entre le salarié et l'employeur. En règle général elles prennent place en dehors du temps de travail. Conformément aux dispositions 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, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la 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.

Article 5

Nature des actions de formation

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence et l'autonomie.

Les actions de valorisation des acquis de l'expérience ou de formation à finalité professionnelle éligibles au DIF considérées comme prioritaires sont les suivantes

- actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la CCN ou d'une qualification identifiée par la CPNE
- Actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE
- Actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche
- Actions de réorientation professionnelle des personnels de plus de 45 ans et de reconversion suite à maladie professionnelle

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers des industries de l'abattage, la découpe et le conditionnement de volailles,
- qualité,
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments,
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industriel, automatismes,
- ressources humaines, management et gestion des entreprises,
- montage et maintenance des équipements,
- transport, manutention, magasinage, logistique,
- achat, vente, négociation commerciale, marketing,
- finances, comptabilité, gestion,
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion
- communication et information,
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail,
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels,
- développement durable,
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise,
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel,
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Article 6

Dispositions financières

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables, dans la limite des financements disponibles, sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue étant précisé que l'allocation de formation ou les salaires versés sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation.

Un bilan annuel de la mise en œuvre du DIF est établi au sein de l'entreprise.

Article 7

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini ci-dessus, correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de son expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Article 8 **Transfert d'un salarié**

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises dans le champ d'application d'un même accord de groupe ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises relevant de la CCN des Industries de la Transformation des Volailles à la suite d'un licenciement sauf pour faute lourde ou d'une démission, sont crédit d'heures est transféré chez son nouvel employeur sauf si l'intervalle entre son départ et son embauche est supérieur à 6 mois :

- le salarié qui souhaite bénéficier de ce transfert doit en informer son nouvel employeur et remettre l'attestation des droits non utilisés avant signature de son nouveau contrat
- les droits non utilisés sont transférés à hauteur de 50 %
- sauf accord le salarié ne peut utiliser son DIF avant un an de présence chez le nouvel employeur
- les droits précédemment acquis et ceux obtenus chez le nouvel employeur ne peuvent dépasser 120 heures
- l'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est à la charge de l'entreprise d'accueil

Article 9 **Dispositions diverses**

Article 9.1 **Révision**

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 9.2 **Accords d'entreprises**

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 9.3 **Date d'effet**

Le présent accord prendra effet après publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31/12/2009. Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Désignation d'un OPCA **Accord du 11 mars 2014**

[Étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE CGC AGRO ;
CFTC CSFV.

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996, étendue par arrêté du 7 février 1997 (IDCC 1938).

Article 2 Adhésion à Opcalia

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, sous réserve de son agrément par l'État.

Article 3 Section Paritaire Professionnelle

Les organisations signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une section paritaire professionnelle dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 4 Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions sont applicables au premier jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 5 Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur. Son extension sera demandée auprès de la DGT par la partie la plus diligente.

Certifications de Qualification Professionnelle (CQP/CQPI) Accord du 23 décembre 2015

[Étendu par arr. du 24 mai 2016, JO 3 juin, applicable à compter de l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;
CNADEV.
Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE CGC ;
FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT.

Préambule

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et du parcours professionnel des salariés, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la Branche des Industries de la Transformation des Volailles s'est engagée le 17 juin 2014 à proposer aux entreprises et aux salariés la mise en place de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et Certificats de Qualification Professionnelle Interbranches (CQPI) répondant aux enjeux de qualification dans les entreprises et de sécurisation des parcours pour les salariés.

Par le présent accord, les parties signataires entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des CQP/CQPI.

Les parties ont d'ores et déjà œuvré à la mise en place de deux CQPI et d'un CQP/CQPI répondant à des besoins identifiés par les entreprises et les salariés.

La liste de ces CQP/CPQI est annexée au présent accord. Elle n'est pas exhaustive et sera actualisée au fil des besoins identifiés par la branche.

Par ailleurs et afin de faciliter l'accès aux certifications professionnelles, la CPNEFP de la Branche des Industries de la Transformation des Volailles a obtenu délégation du Copanef pour la certification CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles. Le certificat CléA pourra ainsi être délivré par le jury de certification de la branche, désigné conformément au présent accord.

Article 1 **Création, renouvellement et suppression des CQP/CQPI**

Création des CQP et enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Les CQP sont créés dans la branche sur l'initiative de la CPNE et visent à reconnaître l'acquisition et la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice du métier visé. À ce titre, les CQP établis par la CPNE doivent s'appuyer, conformément à l'article L. 6314-2 du Code du travail :

- sur un référentiel d'activités qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires,
- sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Afin de favoriser la reconnaissance du CQP au-delà de la branche, et ainsi d'élargir la communication et l'attractivité des certificats de branche professionnelle auprès d'un large public, il est convenu d'enregistrer au RNCP tout CQP créé par la branche, selon les conditions et procédures posées par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

CQP Interbranches (CQPI)

De même, les CQP Interbranches mis en œuvre par la branche facilitent l'évolution professionnelle des salariés, en leur permettant de faire valoir leurs compétences au-delà de la seule branche qui les a délivrés.

La liste complète des branches adhérentes est disponible auprès de l'OPCA désigné par la Branche.

Révision et suppression des CQP/CQPI

Les CQP/CQPI sont créés pour une durée indéterminée. Les parties réaffirment leur volonté de disposer d'un outil adapté et évolutif garant de son efficacité. À ce titre, la CPNE est saisie des demandes de révision ou de suppression des CQP/CQPI existants, notamment en cas d'inadéquation des CQP/CQPI face aux évolutions des emplois, des diplômes ou des titres.

Il est entendu entre les parties qu'en cas de suppression d'un CQP/CQPI, tous les dossiers engagés seront menés à leur terme.

Article 2 **Accès à la certification CQP/CQPI**

Public éligible

- Les salariés de la Branche qui occupent le poste ou qui se forment à l'emploi dans une perspective d'évolution professionnelle;
- Les demandeurs d'emploi qui ont occupé le poste pendant au moins 3 ans et qui souhaiteraient accéder à la certification par la VAE, les jeunes et les adultes qui souhaiteraient accéder à l'emploi par un contrat de professionnalisation ;
- Les intérimaires qui occupent ce type de poste dans différentes entreprises avec une expérience cumulée d'un an minimum (En cas d'accord entre la Branche des Industries de la Transformation des Volailles et la Branche de l'Intérim).

Modalités d'accès

Deux voies d'accès sont possibles pour l'obtention du CQP/CQPI :

- La démarche d'acquisition par la voie du parcours formalisé

L'étude d'opportunité permet, à l'entreprise ou au salarié qui présente la certification individuellement, d'en valider la pertinence au regard du poste exercé dans l'entreprise, de l'expérience acquise.

Le positionnement est réalisé par un tuteur, identifié dans l'entreprise et formé. Cet exercice permet de mesurer le

chemin à parcourir jusqu'à la certification et de construire le parcours adapté :

- Modules de formation en organisme de formation interne ou externe à l'entreprise,
- Formation en situation professionnelle par le tuteur,
- Réalisation de nouvelles activités,...

Quel que soit le parcours défini, le tuteur accompagne le candidat vers la certification (évaluation au fil de l'eau, préparation de l'évaluation, formation au poste de travail,...)

Lorsque le candidat est prêt, il adresse sa demande d'inscription à la Branche, qui mobilise une commission d'évaluation en concertation avec l'entreprise.

Des outils spécifiques à chaque CQP/CQPI sont mis en place par la CPNE et accompagnent les différentes étapes de la démarche.

- guides pour l'entreprise, le tuteur et l'évaluateur externe,
- fiche métier et référentiel d'activités et de compétences,
- livret de suivi du candidat,
- livrets d'évaluation du tuteur et de l'évaluateur externe,
- synthèse de l'évaluation.

— Modularisation des CQP/CQPI

Afin de faciliter l'accès à la formation, l'acquisition des CQP/CQPI est organisée sous forme de blocs de compétences. La certification est acquise lorsque tous les blocs de compétences sont validés. Le candidat dispose d'un délai de 5 ans pour valider l'ensemble des blocs de compétence qui constitue le CQP/CQPI.

— La démarche d'acquisition du CQP/CQPI par la voie de la Validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'accès au CQP/CQPI via la VAE est conditionné à une expérience de 3 ans dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP/CQPI visé.

Le candidat se rapprochera de l'OPCA de branche afin de connaître les modalités. Il devra en tout état de cause, déposer un dossier de recevabilité et un dossier de description de ses compétences.

Article 3 La commission d'évaluation

Composition

La commission d'évaluation est composée d'un évaluateur externe à l'entreprise, mandaté par un organisme évaluateur habilité par la Branche.

Le tuteur et le (ou les) organisme(s) de formation participent à la commission d'évaluation à titre consultatif.

L'évaluateur externe ne connaît pas le candidat. Il n'intervient pas dans le parcours de formation résultant de l'évaluation.

Rôle de l'évaluateur externe

L'évaluateur externe est garant de l'évaluation. Il évalue, à un moment et sur un temps donné, l'ensemble des compétences pour chacune des Unités de Certification (UC) du référentiel du CQP/CQPI. En tant qu'intervenant extérieur, il garantit une évaluation impartiale, hors de toute considération organisationnelle.

Pour réaliser son évaluation, il s'appuie sur :

- le tuteur qui a accompagné le candidat tout au long de son parcours de préparation au CQP/CQPI. Le tuteur apporte à l'évaluateur externe son regard sur la montée en compétences du candidat, sur l'ensemble des Unités de Certification (UC) du CQP/CQPI (avis consultatif). Pour certaines compétences, celui-ci porte un avis évaluatif.
- Le (ou les) organisme(s) de formation dans le cas où le candidat a bénéficié d'un parcours de formation externe. Celui-ci (ceux-ci) a (ont) un avis consultatif.

La commission d'évaluation transmet ensuite son avis argumenté au jury de certification du CQP/CQPI, en utilisant les outils mis en place par la Branche (grilles d'évaluation, plateforme de gestion...).

Article 4 Le jury de certification

Composition

Le jury de certification est composé paritairement comme suit :

- Chaque organisation syndicale de salariés, représentative dans la branche et signataire du présent accord, dispose d'un siège et d'une voix ;

— les organisations professionnelles, représentatives des employeurs et signataires du présent accord, disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés. Le jury de certification comprend à minima un représentant de chaque collège.

Rôle

Le jury de certification est chargé de :

- statuer sur l'obtention du CQP/CQPI par le candidat,
- régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de la commission d'évaluation).

Pour que le CQP/CQPI soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP/CQPI et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP/CQPI, il doit obtenir les Unités de Certification (UC) manquantes.

Le jury de certification est en outre chargé de délivrer le certificat CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles, dans les conditions définies par le Copanef.

Fonctionnement

Le jury se réunit en fonction du nombre de dossiers à examiner, si possible en marge des CPNE. La présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés, avec changement annuel.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Délibération

La décision de délivrance du CQP/CQPI est prise à la majorité absolue des membres présents du jury paritaire.

Délivrance du CQP/CQPI

Le jury de certification statue sur la base des documents mis à sa disposition :

- le livret du candidat
- la synthèse de la commission d'évaluation
- et tout autre document dont il pourrait faire la demande auprès de la commission d'évaluation.

Le jury examine les dossiers de chaque candidat et délibère sur l'attribution du CQP. Il décide de l'attribution totale du CQP/CQPI, de sa non-attribution ou de l'attribution partielle de certaines des UC le composant.

Sur la base des formulations de la commission d'évaluation, il préconise, en cas de validation partielle, des parcours de formation ou professionnels complémentaires adaptés. Le candidat dispose alors d'une durée maximale de 5 ans pour se voir attribuer la totalité du CQP/CQPI.

En cas de non attribution, le jury motive sa décision en s'appuyant sur la synthèse de l'évaluation.

Non-Recours des candidats contre la décision du jury

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement, ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat ou son entreprise.

Article 5 Administration des CQP/CQPI

Afin de faciliter l'organisation et le suivi du dispositif, la Branche des Industries de la Transformation des Volailles confie l'administration des CQP/CQPI à l'OPCA de Branche désigné.

Ses missions sont les suivantes :

- Assurer le secrétariat de la certification :
 - Gestion des inscriptions et planification des commissions d'évaluation et des jurys de certification au regard du nombre d'inscrits et du calendrier des CPNE, convocation des candidats ;
 - préparation des réunions du jury de certification, recueil des synthèses et supports d'évaluation, vérification de la conformité des procédures et des informations, anonymat des candidatures, pré-édition des certifications, préparation des tableaux de suivi,
 - animation des jurys de certification en appui du président de jury;
- Suivre la démarche (information aux entreprises, salariés et organismes de formation et d'évaluation, gestion documentaire, saisie des données de suivi, animation des réseaux d'évaluateurs externes, animation de l'amélioration continue) ;
- Archiver les données relatives à l'administration des CQP/CQPI (synthèses des évaluations, procès-verbaux du

jury de certification, courriers de transmission des CQP/CQPI ou des validations partielles aux acteurs concernés, entreprises, organismes de formation ou candidats).

— Animer le réseau des organismes évaluateurs et contrôler la qualité de leur prestation pour rendre compte à la CPNE dans le cadre du renouvellement de leur habilitation.

Article 6 **Financement des CQP/CQPI**

Les coûts afférents à la mise en œuvre des CQP/CQPI sont pris en charge par L'OPCA de Branche selon les conditions définies par la SPP des Industries de Transformation des Volailles (coûts d'évaluation, de positionnement, de certification, coûts pédagogiques, frais annexes...).

En fonction de l'initiative de la demande, le dispositif adéquat est mobilisé (Compte Personnel de formation, la Période de professionnalisation, le Contrat de professionnalisation, le Plan de formation de l'entreprise).

L'OPCA mobilise également toutes les ressources de financement externe (FPSSPP, Charte des IAA,...).

Article 7 **Durée de l'accord, entrée en vigueur, révision, dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi.

Il peut être dénoncé selon les dispositions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Il peut être modifié sur demande présentée par l'un ou l'autre des signataires proposant une rédaction sur le ou les points à modifier.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de trois mois à compter du début de son examen sera réputée caduque.

Les signataires mandatent le secrétariat pour demander l'extension du présent accord.

Annexe 1 - Liste des CQP/CQPI de la branche des Industries de la Transformation des Volailles

- Conducteur(trice) d'Équipements Industriels (CEI)
- Animateur(trice) d'Équipe domaine Industriel (AEI)
- Opérateur(trice) en Maintenance Industrielle - Régleur(euse) (OMIR)

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 de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Professionnalisation

Accord du 30 septembre 2005

[Étendu par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.]

Préambule

Les entreprises du secteur de la volaille font du développement de la formation et des compétences un axe majeur de leurs politiques sociales afin de répondre aux préoccupations des entreprises et des salariés.

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a repris et enrichi le nouveau dispositif lié à la formation en alternance créé à l'initiative des partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003.

À compter du 1^{er} octobre 2004, le «contrat de professionnalisation» a remplacé les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, notamment pour les jeunes de moins de 26 ans.

De même, les salariés visés par le présent accord pourront compléter leur formation ou l'actualiser dans le cadre

d'une «période de professionnalisation».

C'est pourquoi, les signataires du présent accord ont souhaité développer la professionnalisation qui peut de plus permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès hommes - femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité, l'évolution professionnelle et l'emploi dans le secteur. Dans cet esprit, ils ont entendu favoriser l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés.

La nature des actions et les domaines de formations prioritaires définis au présent accord sont précisés à l'annexe 1.

Article 1er **Le contrat de professionnalisation**

Article 1.1 **Objet du contrat de professionnalisation**

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir *notamment* (*Terme exclu de l'extension par arr. 20 oct. 2006, JO 1^{er} nov.*) un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, ou d'une action de professionnalisation s'agissant d'un CDI, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Article 1.2 **Publics visés**

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les entreprises du secteur de la volaille et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle,
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation Initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une Professionnalisation s'avère nécessaire.

Article 1.3 **Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée 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.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois.

Article 1.4 **Durée de la formation**

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent les formations diplômantes ou qualifiantes.

Article 1.5 **Renouvellement du contrat à durée déterminée**

Le contrat peut être renouvelé une fois par la durée nécessaire, dans les conditions prévues à l'article 1.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen,
- de la maladie professionnelle ou non
- de la maternité,
- d'un accident du travail,
- de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.6 **Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation**

Sauf dispositions plus favorables, les salariés perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure aux références suivantes :

1) Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :

- 80 % du SMIC pour les salariés de moins de 26 ans,
- 85 % de la rémunération minimale prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC.
- Pour les plus de 45 ans et ce, dès le début du contrat, la rémunération minimale prévue ci-dessous.

2) Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI la rémunération minimale prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC.

Article 1.7 **Suivi des contrats et périodes de professionnalisation**

Dans le cadre de ses travaux, la CPNEFP est chargée de recueillir les données relatives aux contrats et périodes de professionnalisation en utilisant le cas échéant les données de l'Observatoire des Métiers qui devrait être susceptible d'être mis en place.

Article 2 **La période de professionnalisation**

Article 2.1 **Objet de la période de professionnalisation**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 2.2. **Publics visés**

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- a.** aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe 1 du présent accord,
- b.** aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- c.** aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- d.** aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- e.** aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du Travail.
- f.** aux salariés en situation de reconversion à la suite de maladie professionnelle

Article 2.3 **Mise en œuvre de la période de professionnalisation**

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
- de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de 80 Heures, en application de l'article L. 932-1 du Code de Travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Article 3

Prise en charge de la professionnalisation

L'ensemble des coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficient les salariés en contrat ou en période de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA dans la limite du financement disponible. Les coûts pédagogiques seront pris en charge sur les bases définies en annexe 2.

Un bilan sera effectué à l'issue d'une période de 3 ans afin d'envisager, si besoin est, une éventuelle modulation de ces forfaits horaires.

Article 4

Tutorat

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation. L'entreprise désignera un tuteur chargé d'aider, de guider et d'informer les salariés en contrat de professionnalisation.

Article 4.1

Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article 4.2

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation satisfait à un cahier des charges qui sera finalisé dans un délai de 6 mois et sera annexé au présent accord.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des financements disponibles.

Article 4.3

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation,
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétence et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l'organisme de formation.

Une information annuelle sur les contrats de professionnalisation, les périodes et le tutorat dans l'entreprise sera communiquée au comité d'entreprise.

Article 4.4

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de trois salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

Article 4.5

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Article 5 **Dispositions diverses**

Article 5.1 **Révision**

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 5.2 **Désignation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 5.3 **Accords d'entreprises**

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 5.4 **Date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter du Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du Ministère du Travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Annexe 1

Domaines de formations prioritaires

- formation aux métiers spécifiques des industries de la transformation des volailles et notamment celles reconnues par la CPNEFP,
- qualité,
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments,
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes,
- ressources humaines, management et gestion des entreprises,
- montage et maintenance des équipements,
- transport, manutention, magasinage, logistique,
- achat, vente, négociation commerciale, marketing,
- finances, comptabilité, gestion,
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion,
- communication et information,
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail,
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels,
- développement durable,
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise,
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel,
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Annexe 2

Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation

1) Formations dans le cadre des contrats de professionnalisation :

— 10 € / heure.

2) Formations dans le cadre des périodes de professionnalisation:

— 25 € / heure.

Santé et sécurité

Accord du 23 mai 2007

[Étendu par arr. 11 oct. 2007, JO 19 oct., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Le présent accord définit les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises des industries de la transformation des volailles selon les dispositions du Code du Travail et celles développées au présent accord.

Il comporte une annexe qui détaille et précise différents points particuliers destinés à servir de guide à la mise en œuvre au sein des entreprises des principales mesures reprises dans cet accord.

La présente annexe fait partie intégrale de l'accord et met en exergue des points de la réglementation. En tout état de cause la totalité des dispositions prévues par le code du travail sont applicables.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de déployer une politique active de prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et d'amélioration de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises de la branche.

La préservation de la sécurité et de la santé au travail est une priorité pour les employeurs et les employés de la branche et doit être prise en compte dans l'organisation même de l'entreprise. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 1 L'intégration de la prévention des risques professionnels

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification pratique et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des instructions doivent être mises en œuvre par le personnel d'encadrement de manière régulière précise et écrite, pour assurer le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par le décret du 5 novembre 2001 destiné à transmettre les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques. Elle est détaillée en annexe au présent texte.

1.1 L'évaluation obligatoire des risques professionnels

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés (dangers physiques, dangers liés aux zoonoses, dangers chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel (délégués du personnel, CHSCT) ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile. À défaut de délégué du personnel, l'employeur désigne un salarié dûment formé pour participer à cette concertation.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise.

1.2 Le contenu du plan d'action de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document avec mise à jour annuelle ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre en accord avec le CHSCT les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de la santé et sécurité.

Des actions de formation des salariés doivent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Les membres du CHSCT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et sur leur mise en œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail ou à défaut dans un centre de formation spécifique selon les besoins de l'entreprise.

Ces formations ne dispensent pas de rechercher, en priorité, des améliorations sur les postes de travail.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

Article 2 Management de la sécurité au travail

2.1 L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés pendant leur temps de travail des consignes de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché, y compris les travailleurs intérimaires, doit recevoir une information sur la sécurité liée à son poste de travail et son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquérir les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident de matériel). Elle doit être renouvelée.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel notamment par voie d'affichage. Conformément au principe de prévention du code du travail, dans tous les cas où ce sera possible et après analyse les protections collectives seront privilégiées. Les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur sont conformes aux obligations réglementaires. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent. Les vêtements de protection et chaussures de travail doivent être faciles à nettoyer.

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont prescrites et utiliser les moyens individuels de sécurité à sa disposition.

En cas de danger grave et imminent tout salarié peut faire usage de «son droit de retrait» dans les conditions définies au code du travail.

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

2.2 Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement après avoir reçu la formation adéquate doit être attentif au respect par les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des mesures concourant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

La mise en place d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail et maladies professionnelles est un moyen d'identification des postes exposés à des risques particuliers et des actions de prévention à mettre en œuvre.

2.3 L'Information des salariés des entreprises extérieures

Pour les emplois intérimaires, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dès le premier jour de la mission du salarié en accord avec l'entreprise de travail temporaire afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection et de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Tout personnel d'entreprise extérieure doit recevoir une sensibilisation/formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité devront être rigoureusement appliquées.

Les entreprises veillent à ce que les sous traitants respectent les règles de sécurité et santé au travail.

2.4

La mise en œuvre d'une démarche de prévention des Troubles Musculo Squelettiques

Le thème de la prévention des pathologies doit être abordé dans chaque entreprise en concertation avec les membres du CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT).

Les troubles musculo-squelettiques (TMS), dont l'apparition est liée à différents facteurs souvent combinés à un type de travail (gestes répétitifs, mauvaises postures, vibrations, efforts excessifs, contraintes de température) constituent un problème majeur en Europe et en particulier dans l'industrie alimentaire. Ceux-ci représentent actuellement près des 2/3 des maladies professionnelles.

Des initiatives locales ou régionales de dispositifs de lutte et de prévention des TMS dans l'industrie de la transformation de la volaille seront encouragées et suivies en particulier par l'organisation des employeurs afin d'en tirer les enseignements utiles pour une diffusion large auprès des entreprises de la branche.

Des initiatives de l'employeur, en liaison avec le médecin du travail, en matière de dépistage des TMS d'origine professionnelle doivent être étudiées avec les CRAM, MSA, l'ANACT ou l'INRS afin d'améliorer leur prévention.

De même, des études en ergonomie relatives à des postes sensibles doivent être décidées dans une logique de prévention et suivies d'une campagne d'information des salariés. Si cela s'avère nécessaire, l'entreprise aura recours à un outil de sensibilisation et de formation.

Les entreprises s'engagent à faciliter au maximum le reclassement des salariés victimes de TMS reconnue maladie professionnelle.

Elles s'engagent dans ce cas à faire réaliser un bilan de compétence du salarié en cause et assurer la formation complémentaire permettant de faciliter le reclassement interne ou externe de celui-ci.

2.5

Mesures d'hygiène générale et confort au poste de travail

Le plus parfait état de propreté est exigé de la part du personnel de fabrication.

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos pourvus de moyens de nettoyage des mains, des vestiaires collectifs isolés des locaux de travail et comportant un nombre approprié d'armoires individuelles.

Dans la mesure du possible les armoires individuelles permettront la séparation physique des vêtements personnels et des tenues de travail.

Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues entre le personnel masculin et le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci selon les tâches à accomplir et sa comptabilité avec la station assiste continue ou intermittente.

Article 3

Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)

La définition, la composition et le fonctionnement détaillé du CHSCT sont repris au point 3 de l'annexe.

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires il est rappelé que la mise en place d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

3.1

Mission des membres du CHSCT

La mission des membres du CHSCT ou des délégués du personnel en l'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines.

Le CHSCT donne son avis sur les mesures de prévention et participe à la coordination et la mise à jour des mesures de prévention qui restent de la responsabilité de l'employeur.

Son avis est sollicité sur les investissements de modernisation réalisés dans l'entreprise.

Le CHSCT est associé aux exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements : exercice d'incendie, évacuation des lieux.

Le CHSCT, par l'un de ses représentants, suit et est tenu informé des études en ergonomie relatives à certains postes

de travail.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- à l'occasion d'un projet d'introduction de nouvelles technologies.

3.2

La formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant une durée de 4 ans (consécutifs ou non). La durée maximale du stage est de 5 jours ouvrables.

Pour les petites entreprises entre 11 à 50 salariés, en l'absence de délégué du personnel à qui incombe la charge sécurité, l'employeur désignera parmi les salariés volontaires pour cette fonction un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée et des moyens offerts pour la réalisation de sa mission à l'instar des membres de CHSCT : liberté de déplacement et crédit d'heures de délégation de deux heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements et quel que soit l'effectif, l'employeur prend toutes dispositions pour les salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT participant à une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Les membres du CHSCT choisissent l'organisme de formation habilitée à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT.

De plus, les membres du CHSCT peuvent participer à des formations concernant des besoins spécifiques (TMS, risques biologiques, conditions de travail, ergonomie, etc.), prises en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 4

Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

4.1

L'action de la branche professionnelle

La Commission Paritaire des industries de la transformation des volailles procède à intervalles réguliers à un bilan synthétique des accidents du travail survenus dans la profession, en suit l'évolution et étudie les actions qui pourraient être menées.

Elle peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises.

4.2

Objectifs prioritaires de prévention

Selon les statistiques nationales de la CNAMTS, le nombre d'accidents du travail avec arrêt dans la branche reste élevé malgré des actions de prévention mises en œuvre.

Les principaux éléments matériels en cause sont :

Les manipulations et manutentions manuelles 32 %

Les chutes et glissades de plain-pied 24 %

Les couteaux 17 %

Les chutes de hauteur 6 %

Les chutes d'objet 5 %

Manutentions mécaniques 7 %

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles des objectifs prioritaires à retenir en matière de prévention des risques sont fixés comme suit :

- réduction des maladies professionnelles du tableau 57 : troubles musculo-squelettiques
- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines, des matériels de production, des installations de manutention et de conditionnement ;
- développement de la formation de l'ensemble du personnel aux objectifs d'hygiène et de sécurité dans le cadre des tâches quotidiennes ;

-
- réduction du stress au travail
 - mise en œuvre des mesures propres corriger des situations de risques mises en évidence par les ARACT, les CRAM ou MSA (ergonomie des postes de travail, aménagements de nouveaux locaux).
 - amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail respectant les règles d'hygiène des aliments,
 - renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs,
 - réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (bruit, froid, chaleurs vibration, ...),
 - prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés,

Ce programme d'objectifs sera communiqué à la CNAMTS, MSA et revu selon une périodicité triennale.

Article 5 Services de santé au travail

5.1 Services de médecine du travail

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à la médecine du travail. La mise à disposition des entreprises d'un service de santé au travail permet de répondre aux obligations en la matière. Celui-ci a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.
(Al. exclu de l'extension par arr. 11 oct. 2007, JO 19 oct.) Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié, et assure le suivi médical annuel.

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail, et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés. Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité, seront déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique annuelle approfondie. Tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande,
- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

5.2 Mise en œuvre d'une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) pourra faire appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CRAM, MSA, INRS, ARACT...), en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace. En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CRAM, MSA ou les ARACT dans différents domaines (hygiène industrielle, ergonomie, secourisme au travail, acoustique, éclairage des locaux).

Dans les grandes entreprises où il existe un service médical autonome, l'employeur pourra recourir à des compétences paramédicales en vue d'assister le médecin du travail dans sa mission.

Les représentants du personnel doivent être consultés sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l'entreprise. Cette mission sera prioritairement recentrée sur son action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Ceci se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique qui sera actualisée en tant que de besoin.

Article 6 Date d'application

Le présent accord s'appliquera le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord trois ans après son entrée en application. Une Commission Paritaire de Suivi est créée pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de l'accord.

Elle se réunira une fois par an pour procéder notamment à l'analyse d'un bilan annuel établi sur la base des déclarations des entreprises en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ce bilan pourra être réalisé avec l'appui de la CNAMTS et de l'ANACT.

La mise en commun sur les réalisations et les innovations en matière de prévention et d'amélioration des conditions

de travail sera effectuée dans ce cadre et pourra faire l'objet d'une diffusion auprès des entreprises. Le présent accord pourra être révisé par avenir se substituant aux stipulations du présent accord ou les complétant. La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'entrée en application de l'avenant, toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de six mois étant caduque.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu en application du présent accord.

Article 7 **Non dérogation**

Les accords de groupe, d'entreprise et d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord et de son annexe que dans un sens plus favorable aux salariés.

Annexe

Préambule

La présente annexe a pour objet principal de préciser quelques points particuliers et de permettre aux parties prenantes à l'accord une mise en œuvre facilitée. En tout état de cause elle fait partie intégrale de l'accord et ne dispense pas de l'application de la totalité des dispositions prévues au code du travail.

1) Évaluation des risques : document unique

1.1- Considérations générales

La démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du «document unique» associe l'ensemble des acteurs de la santé au travail, internes et externes à l'entreprise, en fonction de leurs compétences : CHS-CT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), médecine du travail, agent de prévention de la CRAM, MSA, personnes chargées de la prévention et de la sécurité, inspecteur du travail, etc... Elle implique, dans tous les cas, la participation des salariés concernés, de façon à procéder à une analyse précise des risques, des conditions de travail et des contraintes vécues par les salariés. Afin de réaliser une évaluation efficiente des risques professionnels, il peut être décidé conjointement, entre la direction et le CHSCT de faire appel à des compétences extérieures appartenant à différentes formes d'expertises en santé au travail (toxicologie, acoustique, ergonomie, etc....).

1.2- Document unique

Le document unique, rendu obligatoire par le décret du 5 novembre 2001, est destiné à retranscrire les résultats de l'évaluation des risques professionnels, ainsi que les pistes d'amélioration envisagées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques professionnels sur les postes de travail, la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles et, plus généralement, d'une meilleure santé au travail de tous les salariés.

L'analyse et l'évaluation des risques professionnels et des facteurs d'exposition à ces risques couplées avec la recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail constituent des leviers de progrès indispensable autant pour la santé des salariés que pour la santé de l'entreprise.

Le bilan de l'évaluation des risques doit être consigné et mis à jour dans un document unique, au moins une fois par an, ainsi qu'à chaque évolution des conditions de travail, des changements d'organisation ou des changements techniques

Les propositions d'amélioration sont analysées avec les différents acteurs concernés, Direction, encadrement de proximité, médecine du travail, agent de maintenance, élus du CHS-CT, délégués du personnel en l'absence de CHS-CT et les salariés concernés. Les solutions sont testées avant déploiement, par des essais et/ou des simulations.

1.3- Contenu du plan de prévention

La démarche d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte :

- Une évaluation comportant le recensement des dangers et des facteurs d'expositions aux risques dans l'activité exercée.
- Une analyse complémentaire le cas échéant faisant appel à des experts en fonction de la probabilité de survenu des risques et de leur gravité.
- L'établissement d'un plan d'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail par la mise en œuvre d'actions de prévention et d'amélioration adaptées.

Parmi les mesures pour améliorer la santé au travail, des actions de formation des salariés doivent être mises en

œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Certaines formations sont prévues par la réglementation pour des risques spécifiques (à titre d'exemples, l'utilisation d'appareils de levage, les manutentions manuelles). Pour la prise en compte de ces risques spécifiques, il sera privilégié une formation sur le lieu de travail.

Ces formations ne dispensent pas de rechercher, en priorité, des améliorations sur les postes de travail et les moyens de travail.

Les membres du CHS-CT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et sur leur mise en œuvre effective.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

2) Management de la sécurité au travail : Équipements de protection

Les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur (bottes, tabliers de protection, gants, casque de sécurité, lunettes, masques de protections auditives) sont conformes aux obligations réglementaires ou aux recommandations de la CNAM, MSA.

Les employeurs s'engagent à veiller à l'efficacité des équipements de protection et à rechercher, en accord avec le CHSCT (ou les DP en l'absence de CHSCT) les moyens les plus appropriés pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Ces équipements sont conformes aux réglementations et normes en vigueur (association française de normalisation (AFNOR), comité européen de normalisation (CEN) et sont choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Les équipements de protection individuelle doivent être adaptés, en bon état et en nombre suffisant.

Sur les postes exposant les vêtements personnels à une détérioration ou à la salissure, l'employeur fournit une tenue appropriée.

La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent. Les vêtements de protection et chaussures de travail doivent être faciles à nettoyer.

3) Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

3.1- Composition et missions du CHSCT

Les CHSCT assurent un rôle primordial, pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel assurent la mission des CHSCT. Ils doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes moyens que les membres de CHSCT pour assurer cette mission.

Le CHSCT est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant,
- d'une délégation du personnel avec voix délibérative
- à titre consultatif, des personnes qualifiées dont le médecin du travail ; le CHSCT peut faire appel à titre consultatif à toute personne qu'il juge qualifiée, appartenant à l'entreprise ou extérieure.
- d'un représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise.

La composition de la délégation du personnel CHSCT et le crédit d'heures mensuelles correspondant sont détaillés au tableau ci après :

Effectif de l'établissement	Représentants non cadre	Représentants cadre ou maîtrise	Total représentants des salariés	Crédit d'heures mensuel
De 50 à 199	2	1	3	5 heures
De 200 à 499	3	1	4	10 heures
De 500 à 1499	4	2	6	15 heures
À partir de 1500	6	3	9	20 heures

Le nombre de représentants et le crédit d'heures peuvent être augmentés par accord d'entreprise.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par un collège formé des membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaires. Les suppléants participent au vote s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est élu par le CHSCT parmi

les représentants du personnel.

La mission générale du CHSCT ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT fixée par l'article L. 236-2 du Code du travail est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

À ce titre, le CHSCT étudie les conditions d'exercice des activités de l'entreprise et leur impact sur la santé des salariés afin de proposer des solutions contribuant à améliorer la santé et les conditions de travail des salariés. Il doit être associé à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels ainsi qu'à la recherche de solutions.

Le CHSCT a une triple mission, d'analyse, de contrôle et d'étude, d'enquête et d'intervention.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le CHSCT peut consulter le registre des accidents du travail tenu à jour par le service de santé au travail.

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du CHSCT. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le CHSCT donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les projets d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et à l'organisation des réunions et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels doivent comprendre, au minimum les moyens de secrétariat et informatiques, de reproduction, de transmission et de diffusion de l'information, une documentation juridique et technique adaptée aux risques de l'établissement, ainsi que les moyens ou frais de déplacements.

Le CHSCT, réuni dans son ensemble, effectue des visites de l'établissement au moins 4 fois par an. Ces visites ne se substituent pas aux enquêtes et inspections prévues par le code du travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

L'employeur peut faire appel à tous appuis et financements permettant l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, MSA, etc....).

3-2- Formation des membres du CHSCT

Dans les entreprises ou établissements et quel que soit l'effectif, l'employeur prend toutes dispositions pour les salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT participant à une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Les membres du CHSCT choisissent l'organisme de formation habilitée à dispenser la formation des représentants

du personnel au CHSCT.

De plus, les membres du CHSCT peuvent participer à des formations concernant des besoins spécifiques (TMS, risques biologiques, conditions de travail, ergonomie, etc.), prises en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

4) Services de santé au travail

Le service de santé du travail de l'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise : à ce titre le CHSCT est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical.

Le médecin du travail dont le rôle essentiel est de contribuer à prévenir toute altération de la santé des salariés, assure la surveillance médicale des salariés. Il effectue des missions complémentaires constituant le «tiers-temps en santé au travail» liées notamment à la prévention des risques :

- Participation à des actions d'information et de formation collective ;
- Participation à différentes activités relatives à l'évaluation des risques (conseils concernant la détermination de la stratégie d'évaluation des risques, aide à l'identification des dangers et aux facteurs d'exposition des salariés, ...), études de poste de travail et autres activités de terrain.

Le tiers-temps nécessite une présence effective sur les lieux de travail du médecin du travail. Maître de l'utilisation de ce tiers-temps, celui-ci effectue la visite des entreprises ou établissements dont il a la charge, soit à son initiative ou à celle de l'employeur, soit à la demande du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers temps. Le médecin du travail établit chaque année un rapport annuel d'activité qui est présenté, selon le cas, au comité d'entreprise ou d'établissement, au plus tard à la fin du 4^{ème} mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, il est transmis au comité d'entreprise et au CHSCT. Le rapport annuel décrit l'activité du médecin du travail et son bilan sur la santé des salariés, ainsi que son activité dans le cadre de son tiers temps.

Le médecin du travail proposé chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail.

Il tient à jour le registre consignant les incidents et accidents du travail.

Dans les entreprises et établissements de plus de dix salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques. Cette fiche est transmise à l'employeur et est présentée au CHSCT. Sa forme légale est fixée par l'article R. 241-41-3 du code du travail.

5) Objectifs de prévention

Les objectifs prioritaires à retenir en matière de prévention des risques sont énumérés comme suit :

- réduction effective des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment les troubles musculo-squelettiques ; (le plan Santé au travail gouvernemental 2005-2009 prévoit de réduire de 20 % le nombre de TMS déclarés à l'échéance de 2009) ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines, des matériels de production, des installations de manutention et de conditionnement ;
- développement de la formation de l'ensemble du personnel aux objectifs d'hygiène et de sécurité dans le cadre des tâches quotidiennes ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (bruit, froid, chaleurs, vibration,...) ;
- réduction du stress au travail en agissant sur les situations de tension ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile/travail et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés (objectif du plan santé au travail) ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de travail dégradées et/ou à risque mises en évidence par l'évaluation des risques professionnels, par le médecin du travail, le CHSCT, les salariés, l'ARACT ou la CRAM, MSA (ergonomie des postes de travail, moyens humains, techniques et organisationnels, aménagements des locaux, etc.) ;
- respect par tous les acteurs des principes généraux de prévention rappelés ci-dessous (article L. 230-2 du code du travail) :

-
- Éviter les risques ;
 - Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
 - Combattre les risques à la source ;
 - Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle (EPI) ;
 - Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix de équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
 - Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral ;
 - Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La présente annexe complète l'accord auquel elle est attachée.

Accord du 18 juin 2024

[Étendu par arr. 27 juin 2025, JO 5 juill., applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;
CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO.

Chapitre I Champ d'application

Article 1 Objet

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à la santé et à la sécurité dans les Industries de la Transformation des Volailles du 23 mai 2007, des partenariats avec la CNAMTS et les CARSAT, pour l'élaboration de chartes, guides de bonnes pratiques, recommandations, et la Convention Nationale d'Objectifs.

Les statistiques de la CNAMTS montrent une diminution des AT/MP au fil des années dans les entreprises de la Branche. Néanmoins, les chiffres demeurent élevés et les efforts doivent être poursuivis.

Par ailleurs, la loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets d'application ont fixé trois axes principaux :

- La prévention des risques professionnels (Cf. Annexe 1 : définition de l'OMS) ;
- Le suivi des travailleurs pour lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- L'amélioration du service rendu par les services de prévention et de santé au travail.

La protection de la santé et de la sécurité des salariés demeure l'un des axes primordiaux au sein de la Branche. Cette politique d'amélioration de la santé, sécurité et des conditions de travail relève de la responsabilité de l'employeur et suppose la participation de chacun, quel que soit son rôle et son niveau hiérarchique dans l'entreprise. L'employeur et ses représentants, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés sont chacun acteur de la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Ces démarches doivent également associer les services de santé au travail et les services de prévention des risques

professionnels.

Ainsi, le présent accord pose des principes d'orientation pour faciliter la mise en place d'actions durables et adaptées dans chaque entreprise, en vue d'améliorer la prévention des risques professionnels, physiques ou psychosociaux. Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler dans le présent accord, l'attention à porter à l'employabilité de tous les salariés et notamment ceux dont la santé est fragilisée, pour leur permettre la meilleure réintégration possible au sein de leur entreprise.

Article 2 **Champ d'application du présent accord**

Le présent accord est applicable aux entreprises de toutes tailles, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des Industries de la Transformation des Volailles (IDCC 1938).

Chapitre II **Les acteurs de la santé et sécurité au travail**

Les acteurs de la santé, de la sécurité et de la prévention des risques professionnels en entreprise sont multiples. Chacun, dans son champ de responsabilité, est partie prenante de la préservation et de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Article 3 **Rôle de l'employeur**

L'employeur est garant de la santé et de la sécurité au travail de ses salariés. Il définit la politique générale de l'entreprise ainsi que ses objectifs et moyens afin de préserver et développer l'activité et l'efficacité économique.

En tant que responsable de la prévention des risques, il a une obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en mettant en œuvre (en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail) :

- Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (facteurs dits de pénibilité) ;
- Des actions d'information et de formation.

L'employeur met en place une organisation du travail et des moyens adaptés, et veille à l'adaptation de ces mesures, pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. À ce titre, l'employeur doit notamment organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés, notamment avec les services de santé au travail.

L'employeur, avec les services des ressources humaines et / ou les services santé, met en place et décline la politique de prévention, de santé et sécurité au travail, en lien avec les représentants du personnel.

L'employeur :

- Définit la politique Santé Sécurité au Travail (SST) et la décline avec des axes prioritaires et est garant de son déploiement.
- Définit avec son comité de pilotage, les objectifs réalistes santé sécurité du site et les suit.
- Définit et communique les rôles et missions de l'encadrement en santé-sécurité.
- S'assure que les plans d'actions sont menés.
- S'assure de la réalisation et de la pertinence de l'analyse des AT/MP, puis de la mise en œuvre du plan d'actions.
- S'assure de la réalisation et du suivi de l'évaluation des risques professionnels (EvRP) par les managers.
- Définit et garantit que les rituels de communication SST sont réalisés par les responsables hiérarchiques.
- Communique la politique Santé Sécurité au Travail (SST) de son site à tout nouvel encadrant.
- Met à disposition des équipements de travail et définit le cadre et bon usage de ces équipements de Protection Individuelle (EPI).

Article 4 **Rôle des responsables hiérarchiques**

Les responsables hiérarchiques sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels, mise en place par l'employeur.

Ils assurent un rôle central dans la mobilisation et le suivi des salariés. Par une bonne gestion d'équipe favorisant un climat de confiance, ils permettent l'expression des salariés et la limitation des comportements et situations à risque, dans le cadre d'un dialogue constant avec les services des ressources humaines.

Les responsables hiérarchiques doivent avoir les compétences nécessaires pour assurer un encadrement de qualité et, à ce titre, l'employeur doit leur proposer des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques aux problématiques de santé, de sécurité et d'encadrement.

En cas d'enquête paritaire, à la suite d'un accident du travail grave, maladie professionnelle et maladie à caractère professionnel, les responsables hiérarchiques participent à la commission d'enquête.

Le responsable hiérarchique :

- Connaît son rôle et ses missions en matière de santé et sécurité.
- Met en œuvre, dans son périmètre, le programme annuel avec le soutien du Référent Sécurité.
- Anime la santé-sécurité auprès de ses équipes.
- Évalue les risques professionnels de son secteur et met en place les mesures de maîtrise.
- Participe à l'analyse des AT et MP et pilote le plan d'actions.
- Respecte et fait respecter les consignes.
- S'assure que chaque salarié affecté à un poste à risque est formé.

Article 5 **Rôle des salariés**

Si l'organisation générale relève de la responsabilité de l'employeur, les salariés sont acteurs des politiques de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Ils doivent veiller à leur santé et leur sécurité et adopter une démarche générale préservant celles des autres salariés de l'entreprise et de leurs interlocuteurs externes. *Les salariés sont responsables de la bonne utilisation des EPI mis à disposition et s'assureront de leur maintien en bon état (Termes exclus de l'extension par arr. 27 juin 2025, JO 5 juill.).*

En matière de prévention des risques psychosociaux, les salariés jouent un rôle par leur proximité avec leurs collègues en situation de risques. Ils doivent ainsi être en mesure de remonter toute situation dangereuse dont ils peuvent avoir connaissance.

Article 6 **Rôle des représentants du personnel**

Les Comités Sociaux et Économiques (CSE), la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) et les représentants du personnel sont des acteurs essentiels des démarches de santé, de prévention, de qualité de vie et d'organisation du travail.

Ils ont pour mission de contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité des salariés et des conditions de travail dans l'entreprise, et à l'alerte, comme toute personne dans l'entreprise (Cf. droit d'alerte - article 9).

Ils participent aux CSE et à la CSSCT et, dans le cadre des attributions légales de ces instances (articles L. 2312-1 à L. 2312-84 du Code du travail) sont informés et consultés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Article 7 **Rôle des Services de Prévention et de Santé au travail**

Le principe de prévention est placé au cœur du modèle français de santé au travail et des missions des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises :

- Forts de l'expertise de leurs équipes pluridisciplinaires où le médecin du travail continue à jouer un rôle clé, ces services demeurent une ressource essentielle pour les employeurs et les salariés, pour définir leurs actions de prévention.
- L'offre de services des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises est construite autour de la prévention des risques professionnels, du suivi individuel de l'état de santé et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, quand une situation met en jeu le maintien dans l'emploi d'un travailleur.
- Une approche globale de la santé des travailleurs est favorisée, y compris pour les personnes en situation de handicap, dans une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique.

Le médecin du travail, tout comme l'inspecteur du travail et le préventeur de la MSA ou de la CARSAT, est invité par l'employeur aux réunions du CSE et à la CSSCT, lorsqu'elle existe, dès lors qu'il est inscrit à l'ordre du jour un sujet relevant de son champ de compétences.

Article 8 **Rôle de l'infirmier**

L'infirmier assiste le médecin du travail des services de prévention et de santé au travail. L'infirmier peut être amené à faire passer les visites d'information et de prévention (Cf. Annexe 1).

Chapitre III

L'organisation Sécurité Type

Article 9

Le Comité Social etÉconomique, chargé de la gestion de la démarche sécurité

Le Comité Social etÉconomique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doitêtre mis en place dans les entreprisesà partir de 11 salariés. Les membres du CSE sontélus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Le CSE :

- Procèdeà l'analyse des risques professionnels et les conditions de travail auxquels peuventêtre exposés les salariés, notamment les femmes enceintes et les personnes les plus fragiles, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnésà l'articleL. 4161-1 du Code du travail.
- Veilleà la pertinence des actions de prévention et s'assurent de la réalité de leur mise enœuvre, ainsi que de leur efficacité sur le terrain.
- Contribue notammentà faciliter l'accès des femmesà tous les emplois,à la résolution des problèmes liésà la maternité, l'adaptation età l'aménagement des postes de travail afin de de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapéesà tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définisà l'articleL. 1142-2-1 du Code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

À cet effet, la loi leur attribue des moyens en fonction de la taille de l'entreprise.

En cas d'inaptitude d'un salarié, professionnelle ou non, l'employeur doit consulter le Comité Social etÉconomique (CSE) sur les postes de reclassement qu'il envisage de lui proposer (articlesL. 1226-2 etL. 1226-10 du Code du travail), sauf dispense de reclassement par le médecin du travail conformémentà la règlementation en vigueur.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, exploitant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), le CSE :

- Est informé de la demande d'autorisation environnementale etemet un avis sur le dossierétablià l'appui de celle-ci;
- Émet un avis sur le plan d'opération interne (POI) ;
- Est informé des prescriptions imposées par les autorités en charge de l'environnement.

Il est rappelé que, conformémentà l'articleL. 2315-38 du Code du travail, le CSE peut, le caséchéant, déléguerà la CSSCT une partie de ses attributions environnementales,à l'exception du recoursà un expert en risques technologiques, dans le cadre de la demande d'autorisation environnementale et de ses attributions consultatives.

Par ailleurs, il est rappelé que chaque année, au moins quatre réunions du CSE sont dédiées, en tout ou partie de l'ordre du jour, aux points SSCT. L'inspecteur du travail, le médecin du travail, le préventeur de la MSA ou de la CARSAT y sont invités. L'employeur doit envoyerà ces acteurs le planning annuel de ces quatre réunions et une confirmation quinze jours avant la tenue effective de la réunion.

En charge du suivi de la santé des salariés dans le cadre professionnel, le médecin du travail doit communiquer chaque annéeà l'employeur son rapport, en y incluant son analyse ainsi que des conseils pratiques découlant de celle-ci. Si deséléments sont manquants dans le rapport, l'employeur en fait la demande. Il communique ensuite ce rapport au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

F Droit d'alerte / droit de retrait :

Le CSE a, par ailleurs, un rôle important d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent pour les salariés, ainsi que d'un droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement (articlesL. 4131-2àL. 4132-2 du Code du travail et articlesL. 4133-1àL. 4133-4 du Code du travail)

Tout salarié aégalement un rôle en matière d'alerte. Il doit prévenir l'employeur de toute situation de travail qui présente, selon lui, un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou celles de ses collègues, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation en exerçant son droit de retrait et/ou l'inscrire dans le registre des dangers graves et imminents (cf. annexe 1 sur le registre des dangers graves et imminents).

L'exercice du droit de retrait est conditionnéà la présence de quatre conditions : la présence d'un danger grave, l'imminence du danger, un motif raisonnable et la circonstance de ne pas créer une nouvelle situation de danger (cf. annexe 1 sur la définition du droit de retrait).

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux salariés concernés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité, sans que ces dispositions ne créent de nouvelle situation de danger.

L'employeur ne peut pas demander au salarié qui a fait usage de son droit de retrait, de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. L'employeur informe le salarié qui a alerté d'une situation dangereuse, des mesures de protection et de prévention déployées en réponse à cette situation.

Article 10 **Le Référent Sécurité, garant de la démarche, expert et conseil**

L'employeur met en place une organisation comprenant un ou plusieurs salariés, compétents et formés, pour s'occuper des activités de Protection et de Prévention des Risques Professionnels de l'entreprise (PPRP).

À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du Comité Social et Économique, à des ressources extérieures, notamment aux Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), qui disposent de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Ces intervenants doivent faire partie du Service de Santé au Travail Interentreprises auquel l'entreprise adhère ou ont été dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, le Référent Sécurité est désigné parmi le personnel de terrain. Les moyens nécessaires à cette tâche sont mis à sa disposition : temps, formation, protection, etc.

Le Référent Sécurité :

- Coordonne et suit la mise en œuvre du programme annuel santé-sécurité du site.
- Suit les indicateurs.
- Anime ou coanime le comité de pilotage sécurité.
- Anime et coordonne les analyses AT et MP.
- Pilote le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERPP).
- Vérifie l'avancement des actions décidées.
- Définit les consignes SST en lien avec l'EvRP.
- Suit la réalisation des rituels de communication SST.
- Garantit la réalisation du plan d'actions sur les postes à risque TMS / pénibilité prioritaires.

Article 11 **La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, formée et acteur dans son rôle**

Une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), composée d'au moins trois membres appartenant au CSE et présidée par l'employeur, est obligatoirement mise en place dans :

- Les entreprises d'au moins 300 salariés.
- Les établissements distincts d'au moins 300 salariés.
- Les entreprises ou établissements classés SEVESO Seuil haut.
- En dessous de 300 salariés à la demande de l'inspection du travail.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont encouragées à mettre en place une CSSCT.

Chapitre IV **Formation**

Article 12 **Information et formation des salariés**

Les salariés doivent bénéficier de formations Santé Sécurité, adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées en amont de l'accueil des salariés, puis tout au long de leur activité professionnelle.

Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et de l'atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail, ainsi que de l'amélioration des conditions de travail (Cf. Annexe 2 sur les formations préconisées).

La formation a notamment pour objectif de permettre aux salariés de mieux identifier les situations à risques qui, lorsqu'elles se présentent, sont perçues plus rapidement et mieux anticipées.

Les salariés concernés peuvent ainsi :

- Veiller au respect des procédures et des instructions qu'ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité ;

-
- Informer leur encadrement direct ou les élus du CSE ;
 - Se retirer de toute situation à risques présentant un danger grave ou imminent (art.L. 4131-1 du Code du travail) ;
- En cas d'incendie, les salariés chargés de mettre en action le matériel d'extinction et de secours, les salariés chargés de diriger l'évacuation des personnes, ainsi que les salariés chargés d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début de l'incendie doivent avoir les compétences requises et avoir suivi une formation. Le service des ressources humaines veille au renouvellement de ces formations et à la mise en œuvre effective d'au moins deux exercices d'évacuation par an.

Les entreprises encouragent également les salariés à se porter volontaires à la formation de premiers secours en cas d'urgence.

Article 13 Formation de représentants du personnel

Les représentants du personnel au CSE à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. La durée minimale de cette formation est précisée à l'article 28. Conformément à la réglementation, les élus choisissent leur organisme de formation parmi les structures habilitées.

Par ailleurs, en plus de la formation initiale de 5 jours, les représentants du personnel au CSE peuvent demander à bénéficier d'une journée de formation supplémentaire spécifique aux risques psychosociaux et au harcèlement (moral, sexuel et agissements sexistes), prise en charge par l'employeur et dispensée par l'organisme de formation choisi par l'employeur en accord avec le CSE afin d'assurer au sein de l'entreprise la même vision et la même méthodologie. L'employeur formule par écrit au moins deux propositions d'organismes de formation au CSE. La mise en œuvre de cette journée supplémentaire de formation est subordonnée à la réponse du CSE sur l'organisme de formation choisi parmi ceux proposés par l'employeur.

Article 14 Formation du Référent Sécurité

Le ou les salarié(s) désigné(s), par l'employeur doit (doivent) bénéficier d'une formation en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail, identique à celle des membres de la CSSCT.

Article 15 Passeport de prévention

La Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit la mise en place d'un passeport de prévention (Cf. Annexe 4).

Chapitre V Les indicateurs

Article 16 Indicateurs

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'informations sont (liste non limitative) :

- Le nombre d'accidents de travail (y compris les accidents de mission) et de trajet ;
- Le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels ;
- Le taux de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt, divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- Le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille) ;
- Le nombre d'incapacités permanentes et leur taux ;
- Le nombre et la nature des maladies professionnelles ;
- Le nombre de licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle ;
- Le nombre d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
- La rotation des effectifs ;
- Les soins infirmiers ;
- La cotisation accident du travail et maladies professionnelles,
- La déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs en situation de handicap (DOETH)

Chapitre VI

Les outils : démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels

Article 17 Principes généraux

L'employeur met en œuvre les mesures prévues par la réglementation en vigueur à l'article L. 4121-1 du Code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1^o Éviter les risques ; c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- 2^o Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour pouvoir prioriser les actions de prévention à mener en priorité.
- 3^o Combattre les risques à la source en intégrant la prévention, le plus en amont possible, et ce dès la conception des lieux de travail, des équipements et des modes opératoires ;
- 4^o Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5^o Tenir compte de l'état d'évolution de la technique pour pouvoir adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- 6^o Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, et éviter l'utilisation de produits dangereux, alors qu'un produit moins dangereux permet le même résultat ;
- 7^o Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'environnement, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8^o Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9^o Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article 18

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) (Cf. Annexe 1)

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un outil essentiel en matière de prévention. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur est tenu d'établir ce document et de le mettre à jour, tout en associant les autres acteurs de la prévention au sein de l'entreprise.

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année, dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle est appuyée par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail. Aussi, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat en la matière.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. L'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou le référent sécurité, afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de l'entreprise.

L'identification des risques est réalisée par unité de travail, en deux étapes :

- Identification des dangers, c'est-à-dire tout ce qui peut causer un dommage pour la santé : équipement, substance, méthode de travail, etc... ;
- Analyse des facteurs de risques, c'est-à-dire tout ce qui peut jouer un rôle dans l'exposition au danger, sans pourvoir être identifié comme un danger en soi (par exemple, le rôle du rythme de travail dans l'exposition au danger lié à l'utilisation d'un équipement donné).

L'évaluation des risques ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des travailleurs à des dangers ou à des facteurs de risques.

Ces risques font l'objet d'une évaluation qui a pour objectif de les éliminer, de les réduire ou, à défaut, d'en protéger les salariés. L'employeur veille à ce qu'une mise à jour de l'évaluation des différents risques soit réalisée au moins une fois par an, notamment dans le programme annuel de prévention, au moment d'aménagements ou de l'introduction de nouvelles technologies modifiant de manière importante les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité et lors de la découverte d'une nouvelle information par rapport à un risque.

L'entreprise peut se rapprocher des acteurs institutionnels (CARSAT, CRAM, MSA, ANACT, INRS,...) pour utiliser

les outils d'évaluation et d'analyse proposés.

La mise à jour du DUERP intervient au moins une fois par an, dans les entreprises d'au moins 11 salariés, et à l'occasion de toute décision modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés. Les modalités d'accès des travailleurs au document unique doivent être affichées et accessibles.

Article 19

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) (Cf. Annexe 1)

Le PAPRIPACT est un document obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Le DUERP sert à identifier et le PAPRIPACT à proposer les actions préventives nécessaires.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

- Les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur la définition d'actions de prévention - des risques et de protection des salariés.
- La liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans ses mises à jour sous forme de plan d'actions précisant des pilotes et des délais de mise en œuvre.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés :

L'employeur doit produire la mise à jour du DUERP ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) qui :

- Fixe la liste détaillée des mesures en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail devant être prises au cours de l'année à venir, et comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité) ainsi que, pour chaque mesure, ses modalités d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût.

— Identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées.

— Comprend un calendrier de mise en œuvre.

Chaque année, la mise à jour du DUERP ainsi que le PAPRIPACT et le Rapport Annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sont présentés par l'employeur au CSE, pour avis, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Les élus peuvent proposer une autre hiérarchie d'actions ou d'autres actions que celles présentées par l'employeur.

L'employeur devra, en annexe du Rapport Annuel Santé Sécurité de l'entreprise, justifier l'inexécution des actions prévues au PAPRIPACT de l'année précédente et de celles proposées par les élus.

La direction, en lien avec les services des ressources humaines et / ou les services santé, définit, en collaboration avec les représentants du personnel, la liste des indicateurs pertinents à récupérer et à suivre auprès des services de santé au travail. Ces indicateurs font l'objet d'une analyse paritaire (par les deux parties) et les conclusions de cette analyse seront prises en compte au travers de mesures d'amélioration constituant le PAPRIPACT de l'année suivante.

Article 20

Les risques professionnels

Il existe différentes catégories de risques professionnels :

- physiques, c'est-à-dire liés aux conditions physiques dans lesquelles le travailleur exerce son activité. Plus précisément, il s'agit des risques liés :
 - Aux lieux de travail, y compris les installations sanitaires, de restauration et d'hébergement ;
 - Aux équipements de travail et aux moyens de protection, notamment les équipements nécessitant une autorisation de conduite ou servant au travail en hauteur, les équipements de protection individuelle ;
 - Aux risques «d'exposition» : risques chimiques, notamment les agents chimiques dangereux et les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) ; amiante ; risques biologiques ; bruit ; vibrations mécaniques ; rayonnements - ionisants et champs électromagnétiques - ; ambiances thermiques ;
 - À des activités telles que le travail en hauteur, la circulation interne ou externe, la manutention des charges, l'utilisation des écrans de visualisation, les interventions sur les équipements élévateurs ou sur les installations électriques.
- psychosociaux : stress, souffrance au travail, violences au travail, harcèlement sexuel et moral. Ils sont évalués, au même titre que les risques physiques et mécaniques, dans le DUERP et leur évaluation est mise à jour dans les

mêmes conditions.

L'organisation du travail peut également avoir un impact dans l'exposition aux dangers.

Certains risques ou certaines activités obligent l'employeur à prendre des mesures d'organisation appropriées, en complément des mesures d'ordre technique conformément à la réglementation en vigueur (risques chimiques - C. trav., art. R. 4412-17 ; manutention manuelle - C. trav., art. R. 4541-3, C. trav., art. R. 4541-6 ; équipements de travail - C. trav., art. R. 4323-1 et s.).

F Les principaux risques professionnels liés à nos métiers

Cadre des risques à cibler :

- La prévention de l'apparition des TMS et des risques liés à la manutention.
 - La prévention des risques de chute et des autres perturbations de mouvements.
 - La prévention des risques liés aux équipements de travail.
 - La prévention des risques chimiques et biologiques, notamment dus aux poussières engendrées par les volailles.
- Mesures prioritaires à retenir : Les priorités adaptées aux problèmes de la profession et du secteur professionnel sont principalement :
- Le repérage des postes à risques AT ou MP en lien avec le résultat de l'évaluation des risques professionnels (EVRP) et l'élaboration d'un plan d'action pour les réduire - en relation avec les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, ou des groupes de travail de consultation du personnel - et leur capitalisation au niveau professionnel.
 - L'étude et aménagements ergonomiques des postes de travail.
 - L'utilisation d'outils d'aide à la conception, notamment la réalité virtuelle.
 - Les mesures d'aides à toutes les opérations de manutention.
 - L'amélioration de la circulation des personnes et des produits, y compris la réfection des sols, la signalisation.
 - L'installation de protections collectives aux postes d'accrochage afin de maîtriser l'exposition aux poussières de volailles.

Article 21 Obligations liées à certains risques

Certains facteurs de risques professionnels font l'objet de plusieurs obligations à la charge de l'employeur.

Les salariés exposés à certains de ces risques au-delà des seuils réglementaires doivent bénéficier d'un Compte Professionnel de Prévention (C2P) qui permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Dans ce cas, l'employeur établit une déclaration de façon dématérialisée. En fonction de son exposition à ces risques, le salarié cumule des points sur son C2P.

Les entreprises d'au moins 50 salariés :

- Dont la proportion de salariés déclarés au titre des six facteurs de pénibilité est supérieure à 25%;
 - Ou dont la sinistralité au titre des AT-MP est supérieure à un indice de 0,25.
- doivent se doter d'un accord collectif, ou d'un plan d'action, relativement à la prévention des effets de l'exposition à ces risques sous peine de pénalité financière.

Article 22 Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail.

Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- Le stress ;
- Le mal-être pouvant aller jusqu'au syndrome d'épuisement professionnel ;
- Les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes ;
- Les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés.

(Cf. Annexe 3 - facteurs de risques psychosociaux extraits du rapport Gollac/Bodier «mesurer les facteurs psychosociaux de risque pour les maîtriser»)

Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres.

L'exposition à ces différentes situations dégradées de travail impacte la santé physique et morale des salariés. Il en découle également de nombreux effets sur l'entreprise : augmentation de l'absentéisme, des taux d'AT/MP, dégradation du climat social, effets sur la qualité du travail.

L'employeur a également une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral et des agissements de harcèlement sexuel, des comportements considérés comme une forme de violence, pour les travailleurs susceptibles d'y être exposés. L'employeur doit affirmer son opposition ferme à toute forme de violence en situation de travail. Dans ce cadre, l'employeur met en œuvre, après consultation du CSE, une démarche de communication et de sensibilisation en vue de dissuader, d'une part, et de libérer la parole, d'autre part, pour les victimes potentielles. Il doit définir et communiquer des sanctions adaptées à ces situations.

En annexe 1 sont listés les accords nationaux interprofessionnels sur le stress, le harcèlement et la violence au travail.

F Les référents «harcèlement sexuel»

- Le référent désigné par l'entreprise

Dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur peut désigner n'importe quel salarié de l'entreprise, mais, pour des raisons de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du Travail recommande que le salarié désigné soit intégré au service ressources humaines de l'entreprise.

- Le référent désigné par le Comité Social et Économique (CSE)

En complément du référent désigné par l'entreprise, un référent doit être désigné par le CSE, parmi ses membres, à la suite d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents - étant précisé que le président ne participe pas au vote. Le référent peut-être désigné parmi les titulaires ou les suppléants du CSE. Par ailleurs, il est désigné pour une durée précise qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Contrairement au référent de l'entreprise, il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent CSE. Celui-ci doit donc être désigné dans toutes les entreprises pourvues d'un CSE.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dépourvues de CSE en raison d'une carence aux élections, et dans les entreprises de moins de 11 salariés, le référent «SST» ou un salarié volontaire peut-être désigné référent par l'employeur.

Le référent ainsi désigné peut demander à bénéficier de la journée de formation aux risques psychosociaux et au harcèlement visé à l'article 13 du présent accord.

Chapitre VII Prévention et gestion de la pénibilité

Article 23 Prévention et gestion de la pénibilité

Concernant les facteurs de risques dits de «pénibilité» listés à l'article L. 4161-1 du Code du travail, l'employeur doit consigner, en annexe du document unique :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles à ces facteurs de risques, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou situations de travail ;
- La proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus.

Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Sont concernés les facteurs de risques liés à :

- Des contraintes physiques marquées : manutentions manuelles de charges ; postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; vibrations mécaniques ;
- Un environnement physique agressif : agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; températures extrêmes ; bruit ;
- Certains rythmes de travail : travail de nuit ; travail en équipes successives alternantes ; travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Le guide méthodologique pour la réalisation du diagnostic pénibilité, élaboré par l'ANIA en 2016, est un outil permettant d'évaluer l'exposition aux risques, à disposition des entreprises.

Les facteurs et les critères qui sont reconnus dans le cadre de la pénibilité au travail, sont rappelés en annexe 5.

Chapitre VIII

Accompagnement du retour à l'emploi

Article 24

Gestion et suivi des Accidents de Travail (AT) et Maladies Professionnelles (MP)

Aucun accident ou maladie ne doit être banalisé ; il doit faire l'objet d'une grande attention afin qu'il ne se reproduise pas.

Ainsi, la gestion et le suivi des AT/MP nécessitent :

- De réaliser systématiquement une enquête afin d'analyser les accidents et les maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates;
- De gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil (visite de pré-reprise) avant le terme de son arrêt de travail;
- De mettre à jour le DUERP ;
- D'élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l'établissement.

L'analyse d'un cas d'AT/MP est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le Référent Sécurité, le manager et un membre élu au CSE, ainsi qu'un représentant de la fonction RH et une infirmière selon les besoins. Elle s'opère en présence de la victime ou du malade, dans la mesure du possible.

L'équipe recherche ensuite tout moyen pour supprimer la cause, la limiter, voire en limiter les conséquences.

Article 25

Rendez-vous de liaison

La loi Santé au travail du 2 août 2021 prévoit la possibilité d'organiser un rendez-vous de liaison pour les salariés en arrêt de travail - pour accident ou maladie (d'origine professionnelle ou non) - d'au moins 30 jours.

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié, pendant son arrêt de travail, et l'employeur, et d'informer le salarié des mesures d'accompagnement mobilisables (procédure de ré-accueil, possibilité d'un essai encadré, visite de reprise,...).

Le rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce rendez-vous n'est pas obligatoire

Article 26

Procédure de ré-accueil

La mise en place d'un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'une durée supérieure ou égale à 30 jours, et pour les autres types d'arrêts de travail d'une durée supérieure ou égale à 60 jours.

L'employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- En amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment) ;
- À la reprise de poste, organiser un entretien de ré-accueil où seront abordés, avec le salarié, les points suivants :
 - L'actualité de l'entreprise et les éventuels changements intervenus ;
 - Les éventuelles difficultés identifiées par le salarié ;
 - Les éventuelles restrictions médicales ;
 - Les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l'entreprise.

Une trame d'entretien de ré-accueil est communiquée au CSE et à la CSSCT (cf. modèle en annexe 7).

Selon les cas de figure :

- Le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire ;
 - Le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires, de manière ponctuelle ou plus durablement, en fonction des situations individuelles.
- Il peut s'agir d'aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés, en termes de performances, au salarié reprenant son activité suite à un arrêt de travail, doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance, en fonction des restrictions médicales ;
- Le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi.

Dans ce cas, l'identification de cet emploi prendra en compte les éventuelles restrictions médicales et l'avis du médecin du travail, notamment en termes d'inaptitude partielle. Le parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail ;

- Le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail.

Dans ce cas, l'entreprise - en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique - peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié.

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ou le manager doit :

- Présenter les résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie professionnelle ;
- Présenter le plan d'actions mis en place ;
- Définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

Article 27 **Mesures d'accompagnement**

a **L'essai encadré**

L'essai encadré, sollicité par le salarié ou proposé par les services de santé au travail ou d'assurance maladie, permet de favoriser le retour à l'emploi évaluant la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé. Il permet de tester la capacité à reprendre son ancien poste, tester un aménagement de poste, tester un nouveau poste ou préparer une reconversion professionnelle. Cet essai est réalisé pendant l'arrêt de travail. Sa durée maximale est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables (en plusieurs temps). Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours.

Visite de reprise

Tout salarié absent, pour maladie d'une durée de plus de 60 jours, pour accident de travail d'une durée de plus de 30 jours, à la suite d'une maladie professionnelle ou en raison d'un congé maternité, devra bénéficier d'une visite de reprise auprès du médecin du travail, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du Code du travail. Cette visite permettra au médecin du travail d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son absence, et d'accompagner son retour par le biais d'éventuelles mesures d'adaptation du poste.

Cette visite sera organisée par l'employeur au plus tard dans les 8 jours suivant la fin de l'arrêt de travail ou le retour de congé maternité.

c **Entretien professionnel**

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due, notamment, à :

- Un congé de maternité ;
- Un congé parental à temps plein ou partiel ;
- Un congé d'adoption ;
- Un arrêt maladie de plus de 6 mois.

Cet entretien professionnel vise à :

- Accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion...) ; et
- Identifier ses besoins de formation.

d **Visite mi-carrière (45 ans)**

L'examen de mi-carrière a pour objectifs de :

- Faire un état des lieux concernant l'adéquation du poste à l'état de santé du salarié, en prenant en compte l'exposition aux risques auxquels il est soumis ;
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié ;
- Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

e **Démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi**

En complément de la prise en compte des conditions de travail dans l'anticipation des parcours professionnels, une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en cas d'arrêt de longue durée, peut être menée avec l'accord du salarié, en liaison avec le médecin du travail qui est lui-même en relation avec le médecin-conseil de la Sécurité sociale et le médecin traitant. La démarche préventive concerne également des salariés qui, sans être

arrêtés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leurâge, à se maintenir dans la même situation de travail. L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail. L'identification des postes de travail «les moins sollicitant» disponibles est utilisée pour favoriser le maintien dans l'emploi. Il est rappelé que le CSE a notamment pour mission de contribuer à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois, au cours de leur vie professionnelle.

Il existe de nombreux autres acteurs compétents en matière de maintien dans l'emploi : services de prévention et de santé au travail, services sociaux du travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle des Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT), acteurs de l'emploi et du handicap, acteurs des systèmes de soins, complémentaires santé, organismes de formation professionnelle, associations d'accompagnement des salariés en affection de longue durée dans le retour à l'emploi...

Tant pour les entreprises, notamment les plus petites, que pour les salariés eux-mêmes, ces dispositifs d'appui sont mal connus et parfois difficilement accessibles. L'amélioration de l'information des employeurs, notamment des TPE-PME, et des salariés sur la manière de mobiliser les acteurs de maintien dans l'emploi est capitale.

Chapitre IX

Les moyens

Article 28

Moyens

Les représentants du personnel ont la possibilité de réaliser des missions de terrain telles que, par exemple des inspections ou des enquêtes, en cas d'accident du travail.

Le temps passé aux réunions de la CSSCT est rémunéré comme du temps de travail.

Le temps passé par la CSSCT à l'analyse des situations de travail et à la recherche de mesures de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, aux enquêtes en cas d'AT, MP/MCP, incidents répétés, est du temps de travail et non déduits du temps de délégation.

Le CSE conserve le choix de réaliser l'ensemble des missions qu'il délègue à la CSSCT.

Les membres de la CSSCT doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

La durée minimale de ces formations est fixée à cinq jours pour tous les membres du CSE, lors de leur premier mandat. Par ailleurs, en plus de la formation initiale de 5 jours, les élus au CSE peuvent demander à bénéficier d'une journée de formation supplémentaire spécifique aux risques psychosociaux et au harcèlement (moral, sexuel et agissements sexistes) prise en charge par l'employeur et dispensée par l'organisme de formation choisi par l'employeur afin d'assurer au sein de l'entreprise la même vision et la même méthodologie (cf. article 13).

En cas de renouvellement du mandat, la durée minimale de formation est fixée à :

- Trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- Cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Par ailleurs, le salarié référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné par le CSE parmi ses membres, devra également bénéficier de cette formation, dans les mêmes conditions que les élus du CSE.

Le CSE élit un coordinateur CSSCT en charge de faire un retour régulier des travaux de la CSSCT au CSE. Il est présent aux réunions du CSE dans lesquelles sont évoquées des problématiques SSCT. Les entreprises veilleront à donner au coordinateur CSSCT les moyens nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut définir des représentants de proximité si les signataires l'estiment efficace au regard de l'organisation de l'entreprise.

Cet accord précise alors :

- Le nombre de représentants de proximité ;
- Leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les modalités de leur désignation ;
- Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE, ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils bénéficient de la protection contre le licenciement conformément à l'article L. 2411-1 du Code du travail.

Chapitre X

Qualité de Vie et Conditions de Travail

La notion de qualité de vie au travail (QVT) correspond à un sentiment de bien-être au travail, perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt au travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

L'appui et l'écoute, apportés aux salariés et à l'ensemble des responsables hiérarchiques, jouent un rôle essentiel dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. C'est une mission importante de la fonction « ressources humaines ».

La fonction ressources humaines contribue également au déploiement des démarches de qualité de vie et des conditions de travail et se coordonne, le cas échéant, avec les personnes en charge de la prévention des risques professionnels.

Article 29

Proposition de mesures concrètes

Parmi les mesures concrètes que peut adopter l'entreprise, dans le cadre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail, on peut notamment citer (liste non exhaustive) :

- Le développement du télétravail ou du travail à distance ;
- La mise en œuvre du droit à la déconnexion ou à la connexion choisi ;
- L'aménagement du temps de travail favorisant l'exercice des responsabilités familiales et parentales ;
- L'aménagement du temps de travail pour les salariés devant aider des personnes dépendantes ;
- L'aménagement du temps de travail pour les salariés en fin de carrière ;
- Le développement d'outils numériques permettant de réduire les déplacements professionnels ;
- Le dialogue professionnel entre les salariés et leurs responsables hiérarchiques, permettant de faire des propositions d'amélioration de leur travail et de l'organisation en place ;
- La valorisation des métiers de l'entreprise et de leur utilité afin, notamment, de renforcer le sentiment de faire du bon travail et la connaissance des métiers ;
- La création de lieux ou de moments pour des échanges conviviaux ;
- L'organisation d'événements de renforcement d'équipe ;
- L'organisation d'événements sportifs et la promotion de la pratique régulière d'une activité physique ;
- La mise à disposition de programmes nutritionnels ou d'aide à l'arrêt de pratiques addictives ;
- L'aménagement du temps de travail pour les femmes enceintes ;
- L'aménagement du temps de travail pour les personnes handicapées.

Pour les cadres concernés par le forfait en jours, un entretien annuel spécifique permettra d'évaluer avec sa hiérarchie, la réalité de l'autonomie de la gestion du temps de travail et le poids de la charge de travail.

Des espaces de discussion peuvent être créés et des réunions organisées régulièrement (réunions d'équipes, groupes de travail, entretien professionnel,...) autour de la prévention et de la santé au travail.

Ces espaces de discussion doivent permettre de :

- Donner la parole libre aux salariés sur les questions de santé au travail et sur les conditions de travail ;
- Discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions ;
- Développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés ;
- Anticiper les éventuelles problématiques ;
- Discuter des difficultés vécues dans l'activité de travail.

Article 30

Aménagement des conditions de travail QVCT

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le CSE, notamment au travers de sa CSSCT, doit être consulté en cas d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail impactant les conditions de santé, de sécurité ou de travail découlant notamment :

- m** De l'organisation du travail ;
- m** D'une modification importante des locaux ;

m Avant toute modification importante des cadences et des normes de productivité.

Chapitre XI **Disposition finales**

Article 31 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche.

À cette occasion, sont présentés :

- Les données chiffrées de la CNAMTS ;
- La déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- Les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Indicateurs de branche :

L'ensemble des indicateurs nationaux de sinistralité de la branche est disponible sur le site de la branche accidents du travail et maladies professionnelles : <https://assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/par-theme/risques-professionnels-et-sinistralite/sinistralite-secteur-activite-risques-professionnels>.

Par ailleurs, ce site permet de connaître la sinistralité dans le secteur de la volaille par catégorie de risques et par code d'activité professionnelle (code APE/NAF).

Un suivi des risques prioritaires sera réalisé dans le cadre du bilan social annuel.

Article 32 **Communication**

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les organisations professionnelles d'employeurs assureront la promotion de la Convention Nationale d'Objectifs auprès des entreprises de moins de 200 salariés.

Article 33 **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, des documents sont annexés au présent accord (Cf. Annexes 6 et 7 : Guide sur la procédure d'accueil et trame d'entretien de ré-accueil).

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

La Convention Nationale d'Objectifs signée avec la CNAMTS permet, en outre, d'accompagner financièrement les PME dans les investissements, les études et les formations visant à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Article 34 **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée de 4 ans commençant à courir à la date de la signature.

Article 35 **Désignation, révision de l'accord**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander sa révision en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

-
- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes, et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
 - Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
 - Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée, resteront en vigueur jusqu'à leur révision ou, à défaut, seront maintenues ;
 - Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue par cet avenant, soit à défaut, à partir du jour qui suivra le dépôt de cet avenant auprès du service compétent.

Article 36 Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Annexe 1 - Références réglementaires

Définition des registres spéciaux en entreprise dans le cadre de l'exercice d'un droit d'alerte

Lorsqu'un membre du CSE exerce son droit d'alerte en présence d'un danger grave et imminent, il consigne son avis par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du Comité (C. trav., art.L. 4132-2 ; C. trav., art.D. 4132-1). Cet avis est daté et signé. Il indique :

- Les postes de travail concernés par le danger constaté ;
- La nature et la cause de ce danger ;
- Le nom des travailleurs exposés.

De même, lorsqu'un travailleur ou un membre du CSE entend exercer une alerte au motif qu'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, cette alerte est consignée par écrit sur un registre spécial dont les pages sont numérotées (C. trav., art.L. 4133-1 ; C. trav., art.D. 4133-1).

Ces registres sont tenus, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CSE.

Définition du droit de retrait

Si un salarié a un motif raisonnable de penser que certaines situations présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il alerte immédiatement l'employeur sur la situation de danger grave et imminent. Il peut alors exercer son droit de retrait et interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées. L'exercice du droit de retrait est conditionné à la présence simultanée de quatre conditions :

- Le danger grave est considéré comme une menace directe pour la vie ou la santé, c'est-à-dire une situation en mesure de provoquer une atteinte à l'intégrité physique du salarié (décès, incapacité permanente, incapacité temporaire prolongée). La situation de «danger grave et imminent» doit être distinguée du «danger habituel» du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut-être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait;
- L'imminence du danger se définit par tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Cette notion n'exclut pas celle de «risque à effet différé». Il s'agit d'une appréciation au cas par cas ;
- Le motif raisonnable signifie que le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison, par exemple, d'une installation non conforme ou encore de l'absence d'équipements de protection individuelle. C'est bien au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger «grave et imminent» pour sa vie ou sa santé.
- Ne pas créer une nouvelle situation de danger : l'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Par «autrui», il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait du salarié, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il peut donc s'agir de collègues du salarié, mais aussi, le cas échéant, de tiers.

Définition de la prévention des risques professionnels

L'OMS définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps.

La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire agit sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies.

La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation.

La prévention tertiaire vise à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Depuis la loi santé au travail du 2 août 2021, le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour (article L. 4121-3 du Code du travail).

Ainsi, le CSE pourra rendre un avis motivé sur le contenu du DUERP comme, par exemple :

- La pertinence et la fiabilité des méthodes et les outils utilisés pour l'évaluation des risques ;
- Le recensement des risques professionnels ;
- La cotation du risque par l'employeur ;
- L'efficacité des mesures de prévention.

Le DUERP et ses versions antérieures sont conservés pendant 50 ans au moins. Ainsi, le DUERP et chacune de ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique tel que prévu par la loi.

Ces documents sont tenus à la disposition :

- Des travailleurs, anciens travailleurs et de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à avoir accès ;
- Des membres du CSE ;
- Du service de prévention et de santé au travail ;
- Des agents du système d'inspection du travail ;
- Des agents des services de prévention de la Carsat ;
- Des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- Des inspecteurs de la radioprotection pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

L'employeur doit afficher les règles de consultation de ce document à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

Selon l'article L. 4121-3-1 modifié, le PAPRIPACT «fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité selon l'article L. 4161-1 du Code du travail) ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût».

De surcroît, le PAPRIPACT «identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées» et doit «comprendre un calendrier de mise en œuvre».

Outre les enquêtes paritaires réalisées en cas d'accidents du travail graves, maladies professionnelles ou à caractère professionnel grave, ou incidents répétés ayant révélé un risque grave, une attention spécifique est portée à ces événements même s'ils sont sans gravité.

Le CSE est informé par l'employeur au plus tard 3 jours après l'événement. Il doit être analysé par un groupe d'enquête paritaire (élus et représentants employeur). Le compte-rendu de l'enquête doit suivre la trame des fiches CERFA spécifiques et être co-signé par les représentants de l'employeur et des élus ayant participé à l'enquête.

Lorsque ces événements ont révélé l'existence d'un risque grave, le compte-rendu est envoyé en double exemplaire dans les 15 jours à l'inspection du travail.

Rôle de l'infirmier

Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du Code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, un infirmier au moins doit être présent et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Depuis la loi de modernisation du système de santé du 2 août 2021, les «infirmiers en pratique avancée» en santé au travail sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail pendant les visites d'information et de prévention <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/acces-territorial-aux-soins/article/l-infirmier-en-pratique-avancee>

Accords nationaux interprofessionnels

Les accords nationaux interprofessionnels donnent à l'employeur des définitions, des repères pour dépister les facteurs de stress et prévenir le stress lié aux situations de travail, le harcèlement ou la violence. Ces accords rappellent à l'employeur sa responsabilité de déterminer en consultation avec les salariés ou les représentants du personnel les mesures appropriées à mettre en place. Ils lui préconisent des pistes d'améliorations spécifiques envisageables.

-
- Accord National Interprofessionnel sur le stress au travail le 2 juillet 2008 ;
 - Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail le 26 mars 2010.

Annexe 2 : Formations préconisées

Formation gestes et postures au travail

Article R. 4541-8 du Code du travail :

«L'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des opérations de manutentions :

— D'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des facteurs individuels de risques définis par l'arrêté prévu à l'article R. 4541-6.

— D'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les opérations de manutention. La formation doit aborder des notions d'anatomie, de physiologie et de pathologie, être adaptée aux situations de travail des salariés et permettre d'acquérir des techniques gestuelles pour prévenir l'usure professionnelle.»

Formation aux premiers secours

Il existe une multitude de dispositifs de formation aux secours d'urgence dont l'adaptation, pour dispenser les premiers soins, est à apprécier par l'employeur. Citons, par exemple :

— L'unité d'enseignement «Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1)» a pour objectif de faire acquérir à toute personne la connaissance des gestes élémentaires de secours. D'une durée minimale de 7 heures, elle est dispensée par des organismes publics habilités ou des associations nationales ou départementales de sécurité civile agréées.

— La formation aux «Gestes et Soins d'Urgence» (GSU) est, elle, exclusivement réservée aux personnels travaillant dans des établissements de santé ou dans des structures médico-sociales. Elle permet notamment d'apporter aux personnels la connaissance spécifique des gestes et soins d'urgence et de la gestion des risques sanitaires, biologiques, chimiques...

— La sensibilisation aux «Gestes Qui Sauvent» (GQS), dont l'objectif est de permettre au plus grand nombre de personnes de devenir le premier maillon de la chaîne des secours par l'apprentissage des gestes essentiels du secours d'urgence. La durée de l'initiation est de 2 heures.

Pour autant, toutes ces formations n'intègrent pas la dimension professionnelle et la connaissance des risques effectivement présents dans l'entreprise. C'est pourquoi, la Branche AT-MP recommande la formation de «Sauveteur Secouriste du Travail» (SST), formation susceptible de s'inscrire en cohérence réelle avec la démarche de prévention des risques et d'organisation des secours déployée par l'employeur dans son établissement.

Cette formation de «Sauveteur Secouriste du Travail» (SST) est sanctionnée par la délivrance d'un certificat de SST et est assurée par des formateurs certifiés selon un programme défini dans des documents et référentiels techniques et pédagogiques, mis en ligne sur le site internet de l'INRS. La formation dure 14 heures.

Source : extrait INRS - Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de formation aux premiers secours ? - Actualité - INRS

Formation incendie

Quelle que soit l'activité de l'entreprise, l'ensemble du personnel doit être formé à :

— Donner l'alerte ;

— Utiliser les moyens de premier secours afin de pouvoir faire face à un début d'incendie, notamment manipulation des extincteurs ;

— Exécuter les différentes manœuvres nécessaires : mise en sécurité du poste de travail, évacuation totale ou différée si nécessaire...

En complément de ces mesures minimales et compte tenu de l'organisation des mesures de prévention de l'incendie mises en place par l'employeur, certains salariés seront spécifiquement formés à :

— Mettre en œuvre des équipements complexes de lutte contre l'incendie : les équipiers de première et seconde intervention (EPI et ESI) ;

— Mettre en sécurité certaines installations (coupures des énergies, stockage de gaz...) : les équipiers d'intervention technique (EIT) ;

— Encadrer l'évacuation ou mettre en sécurité les travailleurs et tous les occupants : les équipiers d'évacuation (guide file, serre file....).

Sans les mentionner explicitement, le Code du travail fait référence à des travailleurs «spécialement désignés» par l'employeur. Ces dénominations techniques figurent dans les référentiels de bonnes pratiques de sécurité incendie qui détaillent les missions de ces équipes d'intervention.

Il est souhaitable que ces personnes soient formées par un salarié appartenant à l'entreprise, désigné par l'employeur en raison de ces compétences en la matière et présentant une bonne connaissance des lieux de travail et de l'activité de l'entreprise.

Source : extrait INRS - <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-formation-risque-incendie-obligations-pour-employeur.html>

Annexe 3 : Facteurs de risques psychosociaux

Quels sont les principaux facteurs des risques psychosociaux ?

Six axes se distinguent :

1. Les exigences au travail

L'intensité et la complexité du travail peuvent se caractériser par :

- Des délais et des objectifs manquant de clarté ;
- Une surcharge des tâches professionnelles ;
- Une intensification des horaires ;
- Des interruptions régulières.

Pour lutter contre les situations de surcharge de travail, l'employeur doit mettre en place une vision partagée entre ce que représente la charge du point des vues des actions réalisées au quotidien et les conditions dans lesquelles ces actions sont accomplies. Plus la charge de travail s'amplifie et moins les conditions de réalisation du travail sont satisfaisantes. Les situations de surcharge de travail peuvent entraîner également des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec des répercussions sur la santé des travailleurs.

2. Les exigencesémotionnelles

Au cours de son activité, le travailleur peut rencontrer des relations difficiles à gérer émotionnellement :

- Des contacts difficiles avec ses différents interlocuteurs ;
- Le fait de devoir masquer ses émotions réelles devant ses interlocuteurs ;
- Des violences physiques ou verbales.

3. Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre

Parmi les facteurs déterminants dans le développement de risques psychosociaux se trouve le manque d'autonomie. Comment se transcrit-il ?

- Des faibles marges de manœuvre pour réaliser les tâches ;
- Des contraintes de rythme de travail ;
- Une sous-utilisation des compétences du travailleur.

L'employeur doit veiller à ne pas non plus laisser le travailleur «se débrouiller» seul et à donner des objectifs clairs.

4. Les mauvais rapports sociaux et relations de travail

Pour prévenir les risques psychosociaux, une bonne qualité des rapports sociaux et des relations de travail est importante.

Quelles sont les conditions à instaurer ? On en compte six :

- Une vision claire des tâches à accomplir ;
- Une solidarité entre collègues, un collectif de travail ;
- Des espaces de discussion pour les travailleurs ou encore une animation des instances représentatives du personnel ;
- L'absence de violence physique ou morale au sein de l'entreprise ;
- Une reconnaissance du travail effectué, de la qualité fournie et des efforts mis en place ;
- Un encadrement de proximité actif pour animer l'équipe, organiser les tâches et gérer les difficultés.

5. Les conflits de valeur et la qualité empêchée

Pour un travailleur, le fait de ne pas pouvoir échanger avec ses collègues ou son encadrement sur les méthodes et les objectifs de son travail est un facteur de risques psychosociaux.

Plusieurs circonstances entrent en jeu :

- La perte ou l'absence du sens du travail pour un employé ;
- L'impression de faire un travail inutile.

6. L'insécurité de la situation de travail

Les changements de tout ordre - précarité d'un contrat, retard dans les versements des salaires, insécurité socio-économique, changement de qualification ou de métier sans y être préparé, etc. - jouent un rôle dans le développement des risques psychosociaux chez les travailleurs.

Extrait du rapport Gollac/Bodier «mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser»

Annexe 4 : Passeport de prévention

Passeport de prévention

Prévu récemment par le Code du travail, le «passeport de prévention» est un passeport numérique individuel permettant de recenser l'ensemble des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par les travailleurs à la suite de ces formations.

Son objectif est de mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin de faciliter la prévention des risques.

Ce document permettra de :

- S'assurer que chaque salarié a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution sans risque de son contrat de travail.
- D'éviter que le salarié réalise de manière redondante la même formation et ainsi favoriser la mise en place de formations complémentaires.

Le «passeport de prévention» est un document attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise qui l'emploie.

Il est complété par l'employeur, l'organisme de formation ou le salarié lui-même, pour y insérer les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de ces formations.

À l'ouverture du dispositif, les employeurs déclareront et centraliseront toutes formations en santé et sécurité au travail dispensées aux salariés.

Annexe 5 : Supports INRS - Pénibilité

Extrait article INRS :«Ce qu'il faut retenir, mesures de prévention ou de compensation» :

Mesures de prévention ou de compensation

Le Code du travail prévoit une obligation générale de sécurité qui incombe à tout employeur. À ce titre, il doit évaluer et prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Lorsque les mesures de prévention se révèlent insuffisantes, certains risques peuvent avoir des conséquences sur leur santé. Pour certains d'entre eux, des actions spécifiques doivent être mises en place. Lorsque les seuils d'exposition réglementaires à certains facteurs de risques sont dépassés, des mécanismes de compensation sont prévus au bénéfice des salariés concernés.

Le dispositif de prévention et de compensation des expositions à certains facteurs de risques professionnels (ancien «dispositif pénibilité»).

Les expositions à certains facteurs de risques professionnels ouvrent droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation qui varient selon les facteurs concernés.

Champ d'application du dispositif

Ce dispositif spécifique concerne les expositions du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

10 facteurs de risque sont prévus par le Code du travail.

Facteurs de risques professionnels visés par le dispositif spécifique

Contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles de charges, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs

- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

- Vibrations mécaniques transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps

Environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées

- Activités exercées en milieu hyperbare

- Températures extrêmes

- Bruit

Rythmes de travail

- Travail de nuit sous certaines conditions

- Travail en équipes successives alternantes, communément appelé travail posté (comme par exemple les 3×8 ou 2×12)

- Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du travail.

L'obligation de mettre en place des mesures de prévention est applicable pour tous ces facteurs de risques professionnels. En revanche, les mesures de compensation sont différencierées.

Mesures de compensation (depuis le 1^{er} octobre 2017)

Seuls six des 10 facteurs de risques professionnels concernés par le «dispositif pénibilité» permettent d'acquérir des points crédités sur le compte professionnel de prévention (C2P) :

- activités exercées en milieu hyperbare,

- températures extrêmes,

- bruit,

- travail de nuit,

- travail en équipes successives alternantes,

- travail répétitif.

Pour les salariés exposés aux quatre autres «facteurs de pénibilité», il est prévu un aménagement du dispositif spécifique de compensation prévu depuis la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 (départ anticipé en

retraite) :

- manutentions manuelles de charges,
- postures pénibles,
- vibrations mécaniques,
- agents chimiques dangereux.

Seuils réglementaires

Lorsque le dispositif spécifique a été mis en place, il n'y avait pas de seuils. C'est suite à la première réforme du dispositif qu'au 1^{er} janvier 2015 il a été prévu que, pour l'application des dispositions relatives à la pénibilité, ne soient prises en compte que les expositions aux risques professionnels, facteurs de pénibilité, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle.

Ainsi, pour chaque facteur de risque professionnel concerné par le dispositif, des seuils d'exposition chiffrés associaient une action ou situation à une intensité et à une durée minimale. S'ils étaient dépassés, des points étaient crédités sur le C3P.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, une distinction est effectuée entre ces facteurs de risques professionnels, puisque seuls les six d'entre eux susceptibles de permettre d'acquérir des points crédités sur le C2P ont des seuils qui leurs sont associés (art. D. 4163-2 du Code du travail).

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels fixés au titre de l'environnement physique agressif

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit* mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit* rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête* au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

* En tenant compte de l'atténuation liée au portéventuel de protecteurs individuels contre le bruit (PICB)

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels fixés au titre de certains rythmes de travail

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		100** nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		30* nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

** Depuis le 1^{er} septembre 2023. Auparavant, les seuils étaient respectivement de 120 et de 50 nuits par an pour le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes.

Pour en savoir plus sur les seuils, consulter l'annexe 3 de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin

2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Extrait article INRS : «Compensations liées aux expositions à certains facteurs de risques professionnels»

Compensations liées aux expositions à certains facteurs de risques professionnels

À la possibilité de départ en retraite anticipé prévue par la réforme des retraites de 2010, s'est ajouté, sans pour autant s'y substituer, un deuxième dispositif mis en place par celle de 2014, instaurant le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

En d'autres termes, ces deux dispositifs de compensation coexistaient.

Textes mettant en place les dispositifs de compensation liés à la pénibilité

- Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 : abaissement de l'âge de départ à la retraite à 60 ans pour tous les salariés justifiant d'une incapacité permanente partielle au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT), sous certaines conditions (applicable depuis le 1^{er} juillet 2011).
- Loi 2014-40 du 20 janvier 2014 : instauration d'un C3P qui permet de comptabiliser sous forme de points les droits que chaque travailleur exposé à des facteurs de pénibilité acquiert du fait de cette exposition, points qui peuvent être utilisés à différentes fins (application progressive à compter du 1^{er} janvier 2015).
- Avec l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, 4 facteurs de risque professionnels sont sortis du champ d'application du «compte pénibilité», C3P devenu compte professionnel de prévention (C2P) et relèvent désormais uniquement du dispositif de départ anticipé initialement prévu, avec quelques aménagements. De plus, ce dispositif a également été modifié par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificatif de la sécurité sociale pour 2023.

Départ à la retraite anticipé en cas d'incapacité permanente

Les salariés justifiant d'un certain taux d'incapacité permanente partielle (IPP) ont droit, sous certaines conditions, à une retraite anticipée.

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2011, le Code de la sécurité sociale (articles L. 351-1-4, D. 351-1-9 et D. 351-1-10) prévoit la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans, pour les salariés justifiant d'une IPP reconnue au titre d'une MP, ou d'un AT ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une MP :

- Si le taux d'IPP est d'au moins 20% : l'âge de départ à la retraite est abaissé à 60 ans ;
- Si le taux d'IPP est inférieur à 20%, mais au moins égal à 10% sous réserve que l'assuré ait été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et qu'il puisse être établi que cette IPP est directement liée à cette exposition : l'âge de départ à la retraite est abaissé de 2 ans.

À noter : À chaque cas d'IPP, il est prévu une procédure et des conditions d'obtention spécifiques. Pour de plus amples informations sur la mise en œuvre de cette possibilité de départ anticipé à la retraite, le lecteur s'adressera à la caisse chargée des retraites de la région dont il dépend.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, ce dispositif est aménagé pour les quatre facteurs de risques professionnels désormais exclus du C2P. En effet, lorsque l'incapacité permanente est reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à l'un ou des facteurs de risques professionnels exclus du C2P, les conditions relatives à la durée d'exposition (17 ans) et au lien direct avec cette exposition prévues en cas d'incapacité permanente inférieure à 20% mais supérieure à 10% ne sont pas applicables.

Et dans ce cas, l'avis de la commission pluridisciplinaire prévu dans la procédure n'est pas requis. Un arrêté fixe la liste des maladies professionnelles concernées.

À noter : Les assurés qui reçoivent une indemnité au titre d'une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 10% reçoivent, à leur 59^e anniversaire, une information par la Cnav sur le dispositif de retraite anticipée pour incapacité (articles L. 434-2 et D. 434-3-1 du Code de la sécurité sociale).

Compte professionnel de prévention (C2P)

La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 a créé comme dispositif de compensation le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), en dehors de considérations liées à un quelconque taux d'IPP. Ce dispositif n'exclut donc pas, comme le fait celui introduit par la loi de 2010, les travailleurs qui, bien qu'exposés à des facteurs de pénibilité, ne peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite car ils ne remplissent pas les conditions liées à l'IPP.

En effet, le seul fait d'être exposé à un ou plusieurs risques, facteurs de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires après application des mesures de protection collective et individuelle, permet d'acquérir des points qui seront enregistrés sur le «compte pénibilité».

Le «compte pénibilité» est entré en vigueur progressivement. Ainsi, au 1^{er} janvier 2015, seuls quatre facteurs de pénibilité permettaient l'ouverture de droits. Les six autres n'ont été pris en compte qu'au 1^{er} juillet 2016.

Depuis le 1^{er} octobre 2017, le C2P qui a remplacé le C3P n'est prévu que pour six de ces facteurs, les autres ne relèvent plus que du dispositif aménagé de départ à la retraite anticipé pour incapacité.

Facteurs de pénibilité pris en compte sur le C2P à partir du 1^{er} octobre 2017

- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif

À noter : Par ailleurs, est désormais prévue la possibilité d'un abondement du compte personnel de formation (CPF) : au titre de la reconversion professionnelle, la victime atteinte d'une incapacité permanente peut bénéficier d'un abondement de son CPF selon les modalités fixées par décret (articles L. 432-12 et R. 432-9-2 et suivants du Code de la sécurité sociale).

Travailleurs pouvant bénéficier d'un C2P

Le C2P est susceptible d'être ouvert au bénéfice de tout salarié du secteur privé, des salariés régis par un statut particulier et du personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé. Outre les travailleurs détachés en France et les travailleurs de droit public, ne peuvent en bénéficier les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant déjà un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité (liste de ces régimes fixée par le décret 2014-1617 du 24 décembre 2014).

À noter : les salariés du particulier employeur et les salariés titulaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à un mois sont totalement exclus du dispositif spécifique prévu par le Code du travail.

Le Code du travail détermine les conditions :

- d'ouverture et d'abondement du compte (le salarié n'a aucune démarche à effectuer, le compte étant automatiquement créé et abondé au début de chaque année civile, au vu de la déclaration annuelle de l'employeur effectuée pour l'année précédente) ;
- d'utilisation du compte pour la formation professionnelle, le passage à temps partiel et pour la retraite, ainsi que, depuis le 1^{er} septembre 2023, la reconversion professionnelle ;
- de financement des droits liés au compte.

Le barème d'attribution des points prend en compte la durée du contrat de travail et le nombre de facteurs auxquels le travailleur est exposé. Depuis le 1^{er} septembre 2023, le nombre de points attribués est proportionnel au nombre de facteurs auxquels le salarié est exposé (auparavant le nombre de points était juste doublé lorsque le salarié était exposé à deux facteurs ou plus). L'attribution se fera chaque année civile.

La limite de 100 points pouvant être inscrits sur le compte au cours de la carrière a été supprimée depuis le 1^{er} septembre 2023.

Les points accumulés sur le compte pourront être utilisés pour financer :

- une formation professionnelle permettant de s'orienter vers un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité (1 point = 500 euros crédités sur le compte personnel de formation, montant plus important depuis le 1^{er} septembre 2023) ;
- un complément de rémunération lors d'un passage à temps partiel (utilisation par tranches de 10 points, dans la limite de 80 points pour les salariés âgés de moins de 60 ans) ;
- un départ anticipé à la retraite (10 points = un trimestre de majoration, dans la limite de 8 trimestres, soit un départ anticipé de 2 ans maximum) ;
- les frais afférents à une ou plusieurs actions dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle (formation, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience), et la rémunération dans le cadre d'un congé de reconversion professionnelle en vue d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels relevant du C2P. Cette quatrième utilisation a été introduite par la loi n° 2023-270.

Les 20 premiers points acquis sont réservés au financement d'une formation professionnelle (sauf cas particuliers liés à l'âge ou pour une utilisation dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle).

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la gestion du compte est confiée, au niveau national à la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), et au niveau local aux caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat, ou Cnam pour l'Île-de-France), ou aux caisses générales de sécurité sociale (CGSS) (art. R. 4163-1).

C'est donc désormais la Cnam qui enregistre sur le C2P du salarié, les points correspondant aux données déclarées par l'employeur au titre de l'année précédente sur la déclaration sociale nominative (art D. 4163-31).

À noter que le site internet Compte professionnel de prévention est destiné à informer les salariés, les employeurs et les acteurs de la formation professionnelle sur les droits et les démarches liés au compte.

De plus, des précisions utiles ont été apportées par les annexes 1, 7 et 8 de l'instruction n° DGT/DSS/SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Initialement, le compte était financé par des cotisations des employeurs :

- cotisation de base des employeurs au titre de leurs salariés entrant dans le champ d'application du C3P (0,01% à compter de 2017) ;
- cotisation additionnelle des employeurs exposant au moins un salarié à la pénibilité : 0,1% en 2015 et 2016 (0,2% pour plusieurs facteurs), 0,2% à compter de 2017 (0,4% pour plusieurs facteurs).

L'objectif était d'inciter les entreprises à réduire le niveau d'exposition de leurs salariés en améliorant la prévention. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les coûts engendrés par le C2P sont pris en charge par la branche AT/MP (4^e majoration prévue à l'article D. 242-6-9 du Code de la sécurité sociale).

Depuis le 1^{er} janvier 2017 : le «compte pénibilité» est regroupé avec d'autres comptes

Un compte personnel d'activité (CPA) a été créé par la loi 2015-994 et a vu le jour au 1^{er} janvier 2017.

Il a fait l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est venue fixer les modalités de mise en œuvre du CPA. Ce compte est destiné à regrouper le compte pénibilité, le compte personnel de formation, ainsi que le compte d'engagement citoyen (CEC).

Les dispositions relatives au CPA sont codifiées aux articles L. 5151-1 et suivants et R. 5151-1 et suivants du Code du travail.

Annexe 6 : Check-list d'accueil sécurité

Identification

Entreprise : ___ Site : ___

Nom du Salarié accueilli : ___

Date de l'accueil : ___/___/20___ Nom du tuteur : ___

À faire

— Visite de l'établissement

— Visite de l'atelier

— Planification de la formation Sécurité

À communiquer

— Consignes de sécurité

— Consigne d'hygiène

— Modalités de mise en œuvre des espaces de discussions autour de la prévention santé au travail

— Procédure d'urgence

— Politique de l'entreprise en matière d'environnement

— Engagement de l'entreprise en matière de qualité

À remettre

— EPI

— Livret d'accueil

— Document récapitulatif des consignes en matière d'hygiène et de sécurité

— Liste des coordonnées utiles : médecine du travail, IRP, service RH, référent sécurité, etc...

Signature du tuteur : Signature du salarié accueilli :

Annexe 7 : Trame d'entretien de re-accueil

Identification :

Entreprise : ____ Site : ____

Nom du Salarié : ____ Nom Responsable : ____

Motif de l'absence :

— Accident du travail

— Maladie Professionnelle

— Arrêt de travail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité,...) : ____

Date de l'entretien : ____/____/20____

Déroulé de l'entretien

Rappel des modalités de reprise préalablement formalisées :

— Reprise sur le poste sans aménagement

— Reprise sur le poste avec aménagements. Précisez : ____

— Reprise sur un nouvel emploi. Précisez : ____

— Reprise avec aménagement du temps de travail. Précisez:____

Actualités de l'entreprise et éventuels changements intervenus :

Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :

Éventuelles restrictions médicales : Oui/Non

Si oui, lesquelles : ____

Si l'arrêt fait suite à un AT ou MP :

— Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie (cocher si fait)

— Présentation du plan d'actions mis en place (cochez si fait)

Définitions des engagements réciproques pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise ____

Signature du Responsable : Signature du salarié :

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 14 janvier 2012

[Étendu par arr. 22 mars 2013, JO 29 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO.

Préambule

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 1 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 femmes et les hommes,

des dispositions prévues aux articles 70 et 71 de la convention collective nationale des Industries de la transformation des volailles,

de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites,

les partenaires sociaux de la branche affirment le principe de non-discrimination sous toutes ses formes du fait du sexe, des origines, de l'âge ou du handicap, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de conditions de travail, de congés et de représentation du personnel.

La FIA, le CNADEV et les organisations syndicales signataires du présent accord choisissent d'affirmer et de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche.

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, confirment leur volonté de promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Les parties signataires considèrent que la mixité la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

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 ;

La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, 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.

La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront 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.

Article 1er

Égalité professionnelle en matière de recrutement

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles formaliseront ces processus sur la base des 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.

Le processus de recrutement repose sur des critères de sélection fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec le poste à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle privilégiera les promotions internes. Elle favorisera un accès à l'emploi identique par la rédaction des offres d'emplois qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge où à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentativité masculine ou féminine. Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. En cas de rejet de ces propositions, l'employeur devra le motiver.

Enfin, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale la non-discrimination. Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Article 2 Égalité salariale entre hommes et femmes

1 Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La négociation annuelle de branche vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes. Elle se déroule sur la base d'un rapport permettant un diagnostic, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés et tangibles. Ce rapport comprendra notamment, pour chaque classification des emplois de la convention collective nationale volailles en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le taux horaire moyen par coefficient, toutes primes exclues, sous réserve d'un nombre minimum de salariés supérieur à trois pour un même coefficient, afin de préserver la confidentialité.
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté moyenne dans la catégorie

En considérant que la branche doive établir d'un diagnostic de branche suffisamment élaboré et représentatif des entreprises de la branche, ces mêmes indicateurs seront utilisés pour l'ensemble des entreprises interrogées, quel que soit leur effectif.

Dans le cadre du présent accord de branche, les entreprises devront :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat ; et par taux horaire moyen.
- mesurer les écarts éventuels.

Dans la mesure où des écarts seront constatés lors de la présentation du rapport annuel de branche, les partenaires rechercheront les voies et moyens de faciliter la mise en œuvre dans les entreprises d'actions correctives.

2 Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise permet la réalisation d'un diagnostic aux fins de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre du rapport écrit sur la situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes fait partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail. Dans la mesure du possible, il est recommandé à ces entreprises de compléter les indicateurs de suivi prévus dans le cadre du rapport de situation comparée, afin de permettre une analyse plus fine des écarts constatés.

Les deux rapports susvisés doivent être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, et doivent comprendre des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du code du travail.

L'analyse de la rémunération des femmes et des hommes comportera également des informations sur le salaire de base ventilé par sexe et par niveau de classification ou emploi.

3 Rémunération exempte de toute discrimination

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération des femmes et des hommes est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être 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 doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être

discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation. Les entreprises ayant plusieurs sites veilleront à ce que les disparités éventuelles entre établissements ne cachent pas de discrimination entre les hommes et les femmes. Les périodes de congés maternité, de congés d'adoption et de congé parental ne doivent pas être prises en compte pour limiter ou annuler les augmentations générales de salaire des intéressés. La rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3 **Améliorer l'accès à la formation professionnelle**

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce quelque soit, le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, la catégorie professionnelle et quelque soit le niveau de formation pré professionnelle.

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- Mettre en place des entretiens individuels pour suivre les évolutions de carrière ou améliorer les entretiens annuels individuels et évaluer les besoins en formation
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption doivent être prioritaires dans le cadre de la professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiante et / ou diplômante à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Pour cela, les entreprises doivent prévoir :
 - De prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salarié(e)s
 - Le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
 - La planification des horaires de formation avec un délai de prévenance suffisamment tôt de communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer.
- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation.

Conformément à l'article L. 6323-2 du Code du travail, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4 **Conditions de travail**

Afin d'améliorer les conditions de travail, les entreprises veilleront notamment à :

- Aménager les conditions de travail des femmes enceintes (ex : places de parking à proximité de l'entrée, allègement du port de charges,...)
- Améliorer l'ergonomie des postes de travail, notamment les conditions physiques et matérielles pour favoriser la féminisation de certains métiers.

Article 5 **Articulation de la vie professionnelle et familiale**

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale et sociale, dans l'organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, avec une attention particulière aux familles monoparentales.

Les entreprises de la branche, doivent organiser les réunions afin que les salariés puissent totalement articuler leur vie familiale et professionnelle, sauf circonstances exceptionnelles.

Congés payés

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Conformément à l'article 56 de la convention collective, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous

le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié et porté dans les soixante-douze heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé. La durée de ces absences ne peut dépasser dix jours sur une même période de douze mois.

Congés pour enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à autorisations d'absence dans la limite de dix jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de seize ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant. Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 p. 100 du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

Congés pour enfant hospitalisé

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à un jour d'absence rémunéré par an, en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants âgé de moins de 16 ans.

Parentalité

Suivant les caractéristiques du site, et notamment en cas de carence de fourniture des services adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de mettre en place des services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (exemples : CESU, crèches inter-entreprises, plates-formes d'informations...).

À cet égard, les parties signataires rappellent le rôle essentiel et les prérogatives des employeurs mais aussi des comités d'entreprise ou d'établissement, en matière d'aide aux parents.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles :

— Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté. Le congé, non rémunéré, est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés.

— Congé de soutien familial (art. L. 3142-22 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

— Congé de solidarité familiale (art. L. 3142-16 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant, ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale non rémunéré est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur recherchera en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité entre les salariés.

L'employeur pourra, à cette fin, développer 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.

Article 6

Temps partiel

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée pré-

alablement à toute demande de recrutement.

Article 7 **Communication et suivi**

Communication

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

À cet effet, En interne, elles développent des outils de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité, parler de l'accord, souligner les enjeux économiques et sociaux et remettent en cohérence les outils de communication existants.

Suivi dans l'entreprise

Une commission égalité professionnelle est mise en place au sein de l'entreprise. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle a en charge le suivi de l'application du présent accord.

Suivi en branche

L'examen et l'analyse des informations issues du rapport de branche défini à l'article 2 seront effectués chaque année par les partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission paritaire de branche.

Article 8 **Application et durée**

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, pour une durée de 3 ans.

À l'issue de cette période, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se rencontreront pour aménager éventuellement les présentes dispositions.

Article 9 **La révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 10 **Clause de non dérogation**

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 11 **Dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 27 juin 2019

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 5 oct., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

Préambule

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 1^{er} 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 femmes et les hommes ;
- de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites,
- de l'accord du 14 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes dans les Industries de la Transformation des Volailles ;
- de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle,
- de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- de la loi Rebsamen du 17 août 2015 ;
- de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels ;
- de la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016,

Le présent accord a pour objectif de renforcer les principes suivants dans les entreprises de la Branche des Industries de la Transformation des Volailles :

- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les salariés ;
- La non-discrimination sous toutes ses formes du fait du sexe, des origines, de l'âge ou du handicap, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de conditions de travail, de congés et de représentation du personnel.

Les parties signataires entendent rappeler leur volonté de promouvoir, au sein des entreprises composant la branche professionnelle, l'égalité de traitement entre les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Les parties signataires considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des facteurs d'enrichissement collectif et de cohésion sociale pour les salariés en même temps que des sources de progrès économique et social pour les entreprises.

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.

La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination, 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.

La mise en œuvre du présent accord devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes, discriminations et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

Article 1er Égalité professionnelle en matière de recrutement

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles formalisent ces processus sur la base des 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.

Le processus de recrutement repose sur des critères de sélection strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec le poste à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle privilégiera les promotions internes. Elle favorisera un accès à l'emploi identique par la rédaction des offres d'emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

Elles sont non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à tout autre critère ; elles présentent objectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi. Les questions d'ordre personnel sont strictement interdites (origine, situation familiale, état de santé -hors aptitude-, sexualité, religion, syndicalisme, opinions politiques, ...).

À cet effet, les entreprises doivent former et sensibiliser leur personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale la non-discrimination. Il sera informé des dispositions légales applicables en la matière et des dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une faible représentativité masculine ou féminine. Pour ce faire, les partenaires sociaux s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise. Les représentants du personnel devront faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. En cas de rejet de ces propositions, l'employeur devra le motiver.

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

1 **Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de la branche**

Les parties signataires rappellent qu'à l'embauche et pendant la carrière, tout employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations se réunissent au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Le rapport annuel remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés servira de tableau de bord.

Ce rapport doit permettre un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

Ce rapport comprendra notamment, pour chaque niveau de la classification des emplois de la convention collective nationale en distinguant les salariés par sexe :

- l'effectif concerné ;
- le taux horaire moyen par niveau et échelon, toutes primes exclues,
- l'âge moyen ;
- l'ancienneté par catégorie

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier sont régulièrement adaptées afin que soit présentée de façon plus détaillée la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

À partir des informations figurant dans le rapport annuel de branche et des constats de l'Observatoire de Branche sur l'égalité professionnelle (institué à l'article 8.3), les partenaires sociaux peuvent orienter les priorités d'actions de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

2 Diagnostic des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Dans les entreprises, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre de la base de données économiques et sociales, dont le contenu est défini par la réglementation en vigueur ou par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise mieux disant, ce présent accord de branche demande aux entreprises :

— d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat (si possible) et par taux horaire moyen;

— de définir et de mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, à partir de l'analyse réalisée en 2018, pour atteindre au plus tard le 31 décembre 2020 l'objectif d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Le rapport susvisé doit être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité social et économique, et doit comprendre des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2312-8 et suivants du code du travail.

Un diagnostic et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes sont réalisés pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de :

— Embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,

— Écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté,

— Évolution des taux de promotion respectifs par métiers, mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle,

— Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

La loi n° 2018/771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes une «obligation de résultat». Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, publier leurs résultats et remédier aux inégalités en cas de résultats insuffisants.

— Entreprises de plus de 250 salariés

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, les cinq indicateurs devant être calculés sont :

— l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

— l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;

— l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;

— le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;

— ainsi que le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (C. trav., art. D. 1142-2 nouveau).

— Entreprises de 50 à 250 salariés

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, les quatre indicateurs devant être calculés sont :

— l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

— l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;

— le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;

— ainsi que le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (C. trav., art. D. 1142-2-1 nouveau).

Les entreprises devront publier chaque année ces indicateurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours. Cette obligation s'imposera à compter du 1^{er} mars 2020 pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Les entreprises s'engagent à transmettre ces indicateurs à l'Observatoire de Branche sur l'égalité professionnelle, inscrit au titre de l'article 8.3.

3 Rémunération exempte de toute discrimination

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être exempts de toute forme de discrimination fondée notamment sur l'appartenance à l'un ou l'autre des deux sexes.

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération des femmes et des hommes est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être 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 doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises ayant plusieurs sites veilleront à ce que les disparités éventuelles entre établissements ne cachent pas de discrimination entre les hommes et les femmes.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé parental ne doivent pas être prises en compte pour limiter ou annuler les augmentations générales de salaire des intéressés. La rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément à la réglementation en vigueur.

4 L'égalité salariale et les différents congés

En premier lieu, il est rappelé que, conformément aux dispositions des articles L. 2242-15 et suivants, la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires estiment que la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Afin de garantir l'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé maternité ou d'adoption, la rémunération est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

À l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, majorée des augmentations collectives.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les entreprises veillent également à ce que le travail à temps partiel ne représente en aucun cas un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière.

5 Accompagner le retour du salarié dans l'entreprise après un congé parental d'éducation

À l'issue du congé parental d'éducation, un entretien, dit de ré-accueil, est proposé au salarié reprenant son activité. Cet entretien, avec son employeur, relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle, doit permettre :

- De définir les éventuels besoins de formation, au regard notamment de nouvelles compétences à acquérir,
- D'examiner les conséquences de cette absence sur l'évolution de carrière et la rémunération ;
- De reprendre l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Cet entretien devra être effectué dans le mois de la reprise du travail.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié peut bénéficier à sa demande, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur. Cet entretien doit lui permettre de s'informer et se renseigner sur les conditions de son retour à l'emploi.

Article 3 Améliorer l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires affirment, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert indistinctement à tous les salariés, et ce, quel que soit, le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, la catégorie profes-

nelle et quel que soit le niveau de formation préprofessionnelle.

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- mettre en place des entretiens individuels pour suivre les évolutions de carrière ou améliorer les entretiens annuels individuels et évaluer les besoins en formation ;
- désigner les publics prioritaires aux actions de formation. Il est rappelé que les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption doivent être prioritaires dans le cadre de la professionnalisation ;
- organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- assurer la promotion des actions de formation qualifiante et/ou diplômante à destination des salariés qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- organiser les formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Pour cela, les entreprises doivent prévoir :
 - de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages, notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salariés ;
 - le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
 - la planification des horaires de formation avec un délai de prévenance suffisamment tôt de communication au salarié des conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- porter une attention toute particulière à ces catégories lors de l'élaboration du plan de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4 Conditions de travail

Afin d'améliorer les conditions de travail, les entreprises veilleront notamment à :

- améliorer l'ergonomie des postes de travail, notamment les conditions physiques et matérielles, en travaillant sur l'aménagement des postes et l'aide à la manutention, pour favoriser la féminisation de certains métiers.
- aménager les conditions de travail des femmes enceintes (exemples : places de parking à proximité de l'entrée, allégement du port de charges, changement pour un poste plus adapté, ...).

La salariée enceinte de 4 mois révolus est autorisée à entrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter d'éventuelles bousculades dans les vestiaires.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, dans les conditions prévues au chapitre 1^{er} du titre IV du livre 1^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'enraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise, (article L. 1225-16 du Code du travail)

Article 5 Articulation de la vie professionnelle et familiale

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prendre en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salariés liées à leur vie familiale et sociale, dans l'organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, avec une attention particulière aux familles monoparentales.

Les entreprises de la branche doivent organiser les réunions afin que les salariés puissent totalement articuler leur vie familiale et professionnelle, sauf circonstances exceptionnelles.

Congés payés

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Conformément à l'article 56 de la convention collective, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile), dûment justifié, et porté dans les 72 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé. *La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours sur une même période de 12 mois (Termes exclus de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 5 oct.).*

Congés pour enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à autorisations d'absence dans la limite de dix jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de seize ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 p. 100 du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

L'entreprise doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour faciliter l'absence du salarié (prise de jours de modulation, RTT, heures à récupérer,...)

Congés pour enfant hospitalisé

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à un jour d'absence rémunéré par an, en cas d'hospitalisation d'un de leurs enfants, âgé de moins de 16 ans.

Ce jour d'absence est rémunéré comme s'il avait été travaillé. Il n'entraîne pas de réduction de la rémunération ou autre élément du salaire.

L'entreprise doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour faciliter l'absence du salarié (prise de jours de modulation, RTT, heures à récupérer,...)

Congé paternité

Conformément à l'article D. 1225-8-1 du Code du travail, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés, pendant une durée maximale de trente jours consécutifs. Ce congé s'ajoute au congé paternité de 11 jours mentionné à l'article L. 1225-35 et aux 3 jours conventionnels. Il est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Parentalité

Suivant les caractéristiques du site, et notamment en cas de carence de fourniture des services adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité social et économique, la possibilité de mettre en place des services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (exemples : CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'informations...).

À cet égard, les parties signataires rappellent le rôle essentiel et les prérogatives des employeurs mais aussi des CSE, en matière d'aide aux parents.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises l'existence de dispositifs permettant aux salariés d'aménager leur carrière professionnelle et de s'absenter de l'entreprise afin de gérer des situations familiales difficiles :

- Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail) : le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale pour s'occuper d'un enfant à charge gravement malade, handicapé ou accidenté. Le congé, non rémunéré, est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés;
- Congé de proche aidant (art. L. 3142-19 du code du travail) : il est destiné à s'occuper d'un parent (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an sur l'ensemble de la carrière ; il est pris en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.
- Congé handicap : Tout salarié bénéficie d'un congé spécifique, en cas d'annonce de la survenue d'un handicap

chez un enfant. La durée de 2 jours prévue par l'article L. 3142-4 du Code du Travail est portée à 3 jours. La durée de ce congé spécifique ne peut pas être déduite du nombre de jours de congés payés annuels du salarié. Ces jours de congé sont rémunérés comme s'ils avaient été travaillés.

— Congé de solidarité familiale (art. L. 3142-6 du code du travail) : permet à tout salarié de s'absenter pour assister un proche (descendant, ascendant) souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Le congé de solidarité familiale non rémunéré est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

— Congé pour jeunes parents (art. L. 3141-8 du code de travail) : Les jeunes salariés, âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge et vivant au foyer, sans que le cumul des jours de congés annuels et supplémentaires ne puissent excéder la durée maximale du congé annuel. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

— Don de jours de repos pour enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du Code du Travail) : un salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le don de jours prend la forme d'une renonciation anonyme et sans contrepartie.

Conformément à l'article L. 3142-25-1 du Code du Travail, un salarié peut également, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1^o à 9^o de l'article L. 3142-16.

Le salarié souhaitant bénéficier d'un don de jours de repos doit présenter les justificatifs médicaux attestant de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la situation de handicap du proche auquel il vient en aide.

Les modalités relatives à ce don de jours s'effectuent dans le respect des dispositions prévues par l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur recherchera en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés.

L'employeur pourra, à cette fin, développer 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.

Article 6 Temps partiel

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les parties rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Conformément à l'article L. 241-3-1 du Code de la sécurité sociale, les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein.

Article 7 Travail de nuit

Une attention particulière est portée aux travailleurs de nuit :

— *L'employeur s'assure que les travailleurs de nuit font l'objet d'une surveillance médicale renforcée ; en outre, tout salarié bénéficie d'un examen particulier avant son affectation à un poste de nuit (Termes exclus de l'extension par arr. 17 sept. 2021, JO 5 oct.) ;*

— La répartition des horaires de travail des travailleurs de nuit doit s'efforcer de prendre en compte les contraintes familiales et sociales de ces derniers ;

-
- L'entreprise s'assure que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur les lieux du travail, et de les quitter à l'heure de la fin de sa mission ;
 - L'employeur ne peut prendre en considération le sexe de la personne pour embaucher ou muter celle-ci à un poste lui conférant la qualité de travailleur de nuit ;
 - Il en est de même pour la mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ;
 - Le travail de nuit ne doit pas être un obstacle à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ;
 - L'employeur s'assure que les actions de formation sont accessibles en pratique aux salariés des deux sexes, notamment lorsque les demandes individuelles sont motivées par le désir d'accéder à un poste de jour ou à un emploi de qualification supérieure ;
 - Tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 8 Communication et suivi

1 Communication

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

À cet effet, en interne, elles développent des outils de communication pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité, parler de l'accord, souligner les enjeux économiques et sociaux et remettent en cohérence les outils de communication existants.

2 Suivi dans l'entreprise

Une commission égalité professionnelle sera mise en place, au sein du Comité Social et Économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle assurera le suivi et le bilan des actions, le cas échéant elle proposera les mesures correctives.

Dans les autres entreprises disposant de représentants du personnel, le suivi sera inscrit à l'ordre du jour d'un Comité Social et Économique.

3 Suivi au niveau de la branche

L'examen et l'analyse des informations issues du rapport de branche défini à l'article 2 seront effectués chaque année par les partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission paritaire de branche.

En outre, il est mis en place un observatoire des accords ou plans d'entreprises relatifs à l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche s'engagent à transmettre leur accord ou plan au secrétariat de la branche.

Une synthèse des bonnes pratiques et dispositions innovantes sera réalisée, qui permettra de suivre l'évolution dans les entreprises et enrichir le dialogue au niveau de la branche.

Article 9 Application et durée

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, pour une durée indéterminée.

Tous les trois ans, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se rencontreront pour réaménager éventuellement les présentes dispositions.

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi.

Article 10 Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties contractantes.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec

avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

Article 11 **Clause de non-dérogation**

En vertu de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Commission paritaire de validation des accords

Accord du 12 janvier 2012

[Étendu par arr. 11 oct. 2012, JO 18 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Cet article précise le mode de négociation et de conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) :

— dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel), lorsqu'ils existent, peuvent négocier et conclure des accords 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), sous réserve de l'approbation par une commission paritaire de branche. La commission se prononce dans un délai de 4 mois qui suit sa réception, à défaut, l'accord est réputé avoir été validé (art. L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail) ;

— dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sous réserve de leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-24 à L. 2232-27 du code du travail).

Le présent accord précise les règles de procédure concernant les accords d'entreprise qui sont transmis à la commission paritaire de validation des industries de la transformation des volailles par les entreprises.

Article 1er **Composition**

La Commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

— 1 collège salarié comprenant 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche (un représentant titulaire et un représentant suppléant)

— 1 collège patronal composé d'un nombre égal de membres de la délégation patronale de la Commission sociale mixte de branche.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.

En cas d'empêchement, un membre de la commission peut donner pouvoir (à l'aide du formulaire joint à la convocation) à un autre membre du même collège, celui-ci devant être présenté aux membres présents avant le vote sur

la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la commission ne peut avoir plus de deux pouvoirs en incluant le sien.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège salarié et un membre du collège patronal.

Le président assure le bon fonctionnement de la réunion.

Article 2 **Attributions**

Aux fins de validation des accords collectifs négociés avec des représentants élus du personnel au Comité d'Entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec des délégués du personnel, la Commission paritaire de validation de branche a pour objet exclusif de contrôler la conformité des accords d'entreprise qui lui sont soumis, au regard des textes légaux, réglementaires et conventionnels dans le cadre desquels ils s'inscrivent.

Elle peut faire des observations sur le contenu des accords conclus dans l'entreprise, mais ne peut pas porter de jugement sur le fond, dans le cadre de sa mission de validation.

Article 3 **Fonctionnement**

L'entreprise qui envisage de saisir la commission paritaire de validation, adresse au secrétariat de la commission (lettre recommandée avec avis de réception) :

- Une demande de validation de l'accord d'entreprise accompagnée du texte de l'accord signé par les représentants élus du personnel et une note de présentation ;
- une note synthétique sur l'entreprise ;
- une copie de l'information préalable adressée par l'employeur aux organisations syndicales et au secrétariat de la commission ;
- une copie du procès-verbal de scrutin des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise et du procès-verbal de carence du 1^{er} tour (formulaire CERFA) ;
- une attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical.

L'adresse actuelle du secrétariat est : F.I.A. - 184, Rue de Vaugirard - 75015 Paris

À réception de ce courrier, le secrétariat de la Commission paritaire de validation devra réunir ladite Commission dans un délai de quatre mois maximum.

À cet effet, les membres de la Commission recevront une convocation, accompagnée du dossier complet adressé par l'entreprise, au plus tard quinze jours avant la date fixée.

Un calendrier prévisionnel est établi en début d'année pour fixer trois réunions de la commission paritaire de validation, dans la mesure du possible, à l'issue d'une commission mixte paritaire. En l'absence de saisie de la commission par une entreprise, la réunion est annulée.

L'employeur, ou son représentant, ainsi qu'un représentant élu signataire doivent être présents à la réunion afin de présenter aux membres de la commission l'accord d'entreprise conclu et de lever éventuellement toute ambiguïté ou interrogation qui pourraient conduire à ne pas valider l'accord soumis à la commission. Ceux-ci ne participent pas au vote.

Les accords soumis à validation sont réputés avoir obtenu l'avis favorable de la Commission lorsque, à l'issue des délibérations, ils sont approuvés par la délégation employeurs et par au moins deux organisations syndicales de salariés présentes.

En cas d'avis favorable, le texte ainsi validé acquiert la qualité juridique d'accord collectif de travail. Il pourra entrer en application après dépôt auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions posées par l'article D. 2231-2 du Code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la Commission paritaire de validation.

Afin de ne pas retarder l'application dudit accord collectif, le procès-verbal de délibération établi par le Secrétariat de la Commission sera communiqué en double exemplaire aux représentants de l'entreprise signataire de l'accord dans les 8 jours qui suivent la réunion de la Commission de validation.

En cas d'avis défavorable, dûment motivé, le texte de l'accord soumis à la Commission ne peut entrer en vigueur dans l'entreprise.

La commission paritaire :

- peut se déclarer incomptente parce qu'une des clauses dépasse le champ de la négociation fixée par le législateur
- dans ce cas, la commission invite le demandeur à présenter une nouvelle demande limitée aux seules dispositions

relevant de sa compétence et indiquées comme telles dans la décision qui lui est notifiée. La commission se déclare incomptente si une ou plusieurs conditions de sa saisine ne sont pas remplies ;

— peut refuser de valider l'accord en cas de dossier nécessitant des compléments d'information. Elle refuse de valider l'accord si une clause enfreint une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle ;

— Valide l'accord dans les autres cas.

À défaut de décision de la commission dans les quatre mois suivant sa saisine, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 4 Indemnisation des participants aux commissions paritaires de validation

Une autorisation d'absence est accordée par l'entreprise aux représentants d'organisations de salariés participant aux Commissions de validation.

Ils sont rémunérés par leur entreprise et indemnisés de leurs frais de déplacement dans les mêmes conditions et sur les mêmes bases que ceux participant aux négociations de la convention collective.

Article 5 Durée de l'accord, entrée en vigueur, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Il peut être modifié sur demande présentée par l'un ou l'autre des signataires proposant une rédaction sur le ou les points à modifier.

Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de trois mois à compter du début de son examen sera réputée caduque.

Les signataires mandatent le secrétariat pour demander l'extension du présent accord.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013)

Garanties complémentaires de frais de santé

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Garanties complémentaires de frais de santé, Accord 18 nov. 2014)

Régime de prévoyance (non-cadres)

Accord du 15 janvier 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc. applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 1, 21 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Considérant l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les partenaires sociaux des Industries de la Transformation des Volailles se sont réunis afin d'étudier la mise en place d'un régime collectif de prévoyance couvrant les risques décès et invalidité permanente des salariés non-cadres, tels que définis à l'article 3 ci-dessous.

Article 1 Objet

Mod. par Avenant n° 1, 21 nov. 2024, étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FIA ;

CNADEV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un régime professionnel de prévoyance dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

(Avenant n° 1, 21 nov. 2024, étendu) Cet accord s'applique à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries de la Transformation des Volailles (IDCC 1938), qui ne disposent pas de garanties collectives en matière de prévoyance.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise contenant des dispositions au moins équivalentes ou plus favorables sur chacune des prestations définies à l'article 6.

En conséquence, les entreprises, disposant au premier jour du mois suivant la date de publication au journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020, d'un régime de prévoyance comprenant des garanties prévoyance d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord comme indiqué ci-dessus, peuvent conserver leur régime.

À défaut, ces entreprises doivent compléter leur dispositif à concurrence du contenu minimum défini par le présent accord.

Article 3 Souscription d'un contrat de prévoyance

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de souscrire un contrat, auprès d'un organisme assureur, pour couvrir l'ensemble de leurs salariés au niveau des garanties de prévoyance définies dans le présent accord.

Article 4 Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés tels que définis à l'article 1, titulaires d'un contrat de travail, sans condition d'ancienneté.

Article 5 Salaire de référence

Le salaire de référence pour la garantie en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale est le salaire annuel brut (SAB) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédent immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité permanente et totale du salarié.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 6 Garanties

6.1 Garantie décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)

La garantie décès comprend trois prestations :

-
- un capital décès ;
 - une rente éducation ;
 - une allocation frais d'obsèques.

6.1.1 Capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers, selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Le montant de ce capital est majoré de 20 % par personne à charge.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, non remarié ou n'ayant pas contracté de nouveau Pacs, alors qu'il reste au jour du décès un ou des enfants à leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit du ou des enfants (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié, hors majorations familiales.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale de l'état d'invalidité absolue et définitive du salarié (3^e catégorie), interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus, hors majorations familiales. Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

On entend par personne à charge :

- la personne sans activité reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

- les enfants à charge tels que définis ci-après :

Par «enfants», il faut entendre :

- les enfants du participant, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un PACS ou du concubin, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du participant au moment du décès, c'est à dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation, et si ces enfants ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;
- les enfants recueillis par le participant et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme «enfants à charge» :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 25 ans s'ils sont étudiants, sous contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation), ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés au titre de l'assurance chômage ou s'ils effectuent une mission au titre du Service Civique (étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap) ;
- tous les enfants, quel que soit leur âge, atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^{ème} anniversaire.

6.1.2 Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès une rente annuelle d'éducation de :

- 4 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 10 ans avec un minimum de 700 euros par an ;
- 6 % du salaire annuel brut par enfant de 11 à 18 ans avec un minimum de 1 100 euros par an ;
- 8 % du salaire annuel brut par enfant de 19 à 26 ans avec un minimum de 1 500 euros par an.

La rente est versée sous condition de la poursuite d'études après le 18^e anniversaire.

6.1.3 Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé à la personne ayant personnellement supporté les frais d'obsèques, et le justifiant sur factures, une indemnité frais d'obsèques d'un montant au maximum égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels engagés.

6.2 Invalidité permanente

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité catégorie 3 versée au titre du régime de base de Sécurité sociale ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 66,66 % au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle, bénéficie d'une pension complémentaire servie mensuellement dans les conditions suivantes :

- 1/12^{ème} de 80 % du salaire annuel brut, sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale.

Le service de la prestation complémentaire est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité ou d'accident de travail ou maladie professionnelle de la Sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la liquidation d'une pension vieillesse de la Sécurité sociale ou du décès du salarié, y compris après la rupture 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 ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

6.3 Suspension du contrat de travail

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

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie 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).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation 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 6-4.

6.4 Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail

Les salariés bénéficiant des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe au présent accord, pour information).

Article 7 Conséquences du changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service, à la date du changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant de la prestation invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les prestations d'invalidité permanente et rente éducation en cours de versement continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'assureur.

Article 8 Répartition

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

Article 9 Suivi de l'accord

Une commission composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire et autant de membres de

la délégation patronale, se réunit une fois par an pour examiner les comptes de résultats du régime de prévoyance. Une synthèse est présentée annuellement en CPPNIC, toutes les organisations représentatives étant invitées à y participer.

La CPPNIC examinera, dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord, les perspectives d'amélioration du régime proposées par la commission.

Article 10 Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020, afin de permettre aux entreprises de procéder à la mise en place du régime.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, organisme assureur, formalités de prise en charge).

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture prévoyance à l'ensemble des salariés non cadres des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des sociétés qui les emploient.

Article 11 Durée - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire, ou ayant adhéré à l'accord, qui souhaitera modifier le présent accord devra en faire part à l'ensemble des signataires en indiquant les articles à modifier et en joignant à sa demande une ou des propositions de textes. Cette demande devra être examinée en commission paritaire dans les 3 mois suivants. *Toute demande de modification qui n'aura pas abouti à la signature d'un avenant dans les 6 mois suivant la 1^{ère} réunion paritaire au cours de laquelle elle aura commencé à être examinée, sera caduque (Termes exclus de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.).*

Conformément à la loi, au-delà du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation représentative pourra demander une modification de l'accord en respectant l'alinéa ci-dessus.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 12 Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du Travail, après respect des formalités liées à l'exercice du droit d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité en application de l'article L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Annexe (pour information) Dispositions légales sur la portabilité

Article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1^o Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

-
- 2^o** Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
 - 3^o** Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
 - 4^o** Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
 - 5^o** L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
 - 6^o** L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.