

Charcuterie (industries de la)

BROCHURE JO 3125

IDCC 1586

Convention collective nationale du 1^{er} juillet 1958

[Mise à jour par accord du 9 avril 1990, étendue par arrêté du 9 juillet 1990, JO 18 juillet 1990]

Par arrêté du 23 janvier 2019 (JO, 31 janv.), la CCN «Boyauderie» est rattachée à la CCN «Charcuterie : industries»⁽¹⁾

(1) Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

NOR : MTRT1902685A

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conven-

tionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des industries charcutières (anciennement dénommée fédération nationale de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation FO ;

Fédération des industries alimentaires et connexes CSL ;

Fédération nationale des syndicats des cadres de l'alimentation CGC ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire.

DISPOSITIONS COMMUNES

(Voir aussi "annexes Catégorielles")

Article 1 Champ d'application ⁽¹⁾

(1) Les entreprises ou établissements qui, antérieurement à l'entrée en vigueur de l'accord du 11 mars 2008 ressortissaient du champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaison, charcuteries, conserves de viandes), et qui, du fait des changements intervenus dans la nomenclature, seraient susceptibles d'être soumis à un autre texte collectif pourront continuer à appliquer cette convention collective.

Mod. par Accord 6 févr. 1995, étendu par arr. 19 juin 1995, JO 29 juin

Accord 11 mars 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 25 oct., applicable à compter de la publication de son arr. d'extension au JO.

(Champs d'application de la CC rattachée)⁽¹⁾

(1) Champ d'application de la CCN «Boyauderie» :

Article 1^{er}

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et salariés travaillant dans les entreprises dont l'activité principale est la boyauderie.

Par boyauderie on entend : traitement, préparation, conditionnement des boyaux d'animaux destinés à l'industrie de la salaison et de la charcuterie. Ces entreprises sont généralement classées sous le code N.A.F. n° 15-1-A, Production de viandes de boucherie.

(Accord 11 mars 2008, étendu) La présente Convention règle sur le territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité ressortit d'un ou des secteurs d'activité, tels que décrits ci-après :

- Dans les secteurs de la préparation industrielle de produits à base de viandes et de la fabrication de plats préparés à base de viandes

Sont visées les activités de fabrication industrielle de : produits de charcuteries, de salaisonnerie, préparations à base de viande, conserves de viandes, charcuteries pâtissières.

Ces activités sont principalement comprises dans les classes 10.13A et 10.85Z de la NAF.

Elle ne s'applique pas aux activités de fabrication de conserves de foie gras, de gibiers, de volailles, de lapins et d'escargots.

- Secteur du commerce de gros de produits à base de viandes

Sont visées les activités de commerce de gros de charcuteries, salaisons et autres produits à base de viandes.

Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 46.32B de la NAF.

La présente convention ne s'applique pas aux établissements de fabrication de conserves de foies gras, de gibiers, de volailles, de lapins et d'escargots.

Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à l'activité principale.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession de celui-ci.

Des annexes relatives aux différentes catégories de salariés seront élaborées sans que soient remises en cause les dispositions de la présente convention, communes à tous les salariés.

Article 2 **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1^{er} juillet 1958.

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 pli recommandé 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 la date d'envoi de la lettre de notification.

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

Article 4 **Dénonciation**

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant le 1^{er} juillet 1959, devra être portée à la connaissance des autres parties par pli recommandé avec accusé de réception.

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

Article 5 **Conventions et accords antérieurs**

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

Par contre, elle ne peut être en aucun cas la cause de restrictions 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 "Annexe V")

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 ;

— autres autorisations d'absences prévues par la convention collective.

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 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 ou d'activité à mi-temps.

Enfin, de la durée des contrats 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.

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, 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.

Le personnel s'engage à respecter, à l'intérieur de l'établissement, les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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 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 de 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.

La ou les sections syndicales utilisent un local aménagé, et qui peut être celui des délégués du personnel, mis à leur disposition par l'établissement et muni dans toute la mesure du possible d'un taxiphone. Dans les établissements de plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun 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.

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 1 000 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 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- au delà de 9 999 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 condamnation prévue aux articles 5 et 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 cinquante 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.

Ce 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 deux délégués titulaires, ceux-ci peuvent 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 d'entreprise et accrédité à cet effet. Quel que 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 et dans la limite du crédit d'heures qui lui est alloué, 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 **Autorisations d'absence**

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 compromettra 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'absence 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 de 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 sont remboursés par les entreprises. Ils sont cependant à la charge des organisations syndicales patronales pour 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 10 **Panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications de 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 les endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,60 x 0,45 mètre ; 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 apposés 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 de délégués syndicaux sont conformes aux dispositions prévues à cet effet par l'article 8 de la présente convention.

Délégués du personnel

Article 11 Représentation

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

Article 12 Nombre de délégués

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 ;
- à partir de 1 000 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 L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères 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 pendant un an au moins.

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

Ne sont pas éligibles les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Les délégués sont élus pour une période d'un an 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 les plus 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 de scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction, en accord avec l'ensemble des 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 16 avril 1946 modifiée par celle du 7 juillet 1967 ; elles sont déposées à la direction au moins une semaine franche avant la date de l'élection.

Article 16 **Affichage électoral**

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 électoralas, par collèges ;**
- 3. Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électoralat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;**
- 4. Liste des candidats ;**
- 5. Procès-verbaux des opérations électoralas ;**
- 6. Communications des organisations syndicales relatives aux élections.**

Article 17 **Bureau électoral**

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 que 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 salaire.

Article 18 **Scrutin**

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 uniforme, doivent être fournies 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 par 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 **Listes électoralas**

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 les plus 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 p. 100 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. À cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

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

Article 20 **Remplacement d'un délégué**

Si un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même liste et, dans le cadre de cette 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.

Article 21 **Fin prématurée d'un mandat**

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 exercent 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 **Réception des délégués**

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.

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 transcrise 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 **Compétence**

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 **Crédit d'heures**

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, par 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 collectives par le chef d'établissement ou de réunions d'information préparatoires auxdites réceptions. 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 Local et matériel

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 Garantie d'emploi

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 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.

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.

Comités d'entreprise

Article 28 Constitution

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 cinquante salariés.

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

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
De 50 à 74	3	3
De 75 à 99	4	4
De 100 à 399	5	5
De 400 à 749	6	6
De 750 à 999	7	7
De 1 000 à 1 999	8	8
De 2 000 à 2 999	9	9
De 3 000 à 3 999	10	10
De 4 000 à 4 999	11	11
De 5 000 à 7 499	12	12
De 7 500 à 9 999	13	13
À partir de 10 000	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

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 pli recommandé 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
Elections

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 intéressées. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail décide 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 les plus représentatives, doivent être :

- soit remises par elles à l'employeur contre récépissé ;
- soit envoyées par pli recommandé contre demande d'avis de réception.

c
Électorat, 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, ascendants, 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 des 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 des comités 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 membres 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 plus de 300 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 généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de 200 salariés, le comité d'entreprise obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Le comité assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice 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 production 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 du 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 des profits et pertes, 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'appréciation de la situation de l'entreprise.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés, 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 consultatives, 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, la troisième à la catégorie de la maîtrise et la 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 de 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 présents.

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 verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute conformément aux dispositions de l'article L. 434-8 du code du travail. Il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

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 les 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 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 séance de 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'établissement, 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'établissement, 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).

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 déplacement nécessités par leur assistance aux réunions. Ces frais peuvent s'imputer sur la subvention de fonctionnement prévue au dernier alinéa de l'article 34.

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 coopère 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° 49-1053 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.

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 réalisations sociales en faveur de son personnel.

Article 40 Embauchage - Période d'essai

Mod. par Avenant 6 oct. 2006, étendu par arr. 22 juin 2007, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'application de son arrêté d'extension.

Accord 25 sept. 2007, non étendu, applicable à compter de sa signature

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNA CGC ;

FGA CFDT.

(*Voir aussi "Annexes Catégorielles"*)

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre au service de la main-d'œuvre. 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.

À capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite. (*Accord 25 sept. 2007, non étendu : les termes «l'âge d'un candidat ne doit pas, en tant que tel, constituer un critère de choix à l'embauche» sont ajoutés*)

Les employeurs s'interdisent d'embaucher tout candidat déjà pourvu d'un emploi normal et à temps complet ; lorsqu'il sera prouvé qu'un salarié aura été embauché en méconnaissance de la présente disposition, son licenciement pourra être demandé.

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.

(Avenant 6 oct. 2006, étendu) Si à l'issue de la période d'essai ou de son renouvellement (cf. article 40 bis), 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 postulée ou s'il est titulaire du certificat d'aptitude 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 40 bis

(*Art. abrogé par accord du 12 nov. 2009*)

Article 41 Mutation

(*Voir aussi "Annexes Catégorielles"*)

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

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

Dans le cas où le refus d'une telle mutation, entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié sauf si la mutation lui avait été proposée en raison de son inaptitude à remplir l'emploi qu'il occupait, inaptitude dûment reconnue après examen médical, avec possibilité de recours auprès du médecin inspecteur du travail.

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 définies par le chapitre III de l'accord du 1^{er} juin 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

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.

Article 43 **Rupture du contrat de travail, préavis**

(*Voir aussi "Annexes Catégorielles"*)

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, ou L. 122-41 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 **Absence pour recherche d'emploi**

Pendant la période du 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 fixées d'un commun accord, en principe à raison d'un jour entier par semaine.

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**

(*Voir aussi "Annexes Catégorielles"*)

Une indemnité, distincte du préavis, sera accordée au personnel licencié avant l'âge de soixante-cinq ans.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont indiquées dans les annexes de la présente convention ainsi que l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

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

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 1er juin 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. Ces 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, bénéfi-

ciera 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 **Certificat de travail**

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié en main propre 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 la disposition dès le début de la période de préavis.

Article 48 **Durée du travail - Heures supplémentaires**

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux Lois et règlements en vigueur, spécialement au décret du 13 mars 1937 concernant les entreprises de fabrication de charcuterie, de conserves de viandes, etc., ainsi qu'aux dispositions de l'accord du 14 janvier 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail modifié par avenant du 4 décembre 1987 et aux articles L. 212-1 et suivants du code du travail, sous le contrôle de l'inspection du travail.

Il est également précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée de trente-neuf heures (ou, pour certains postes, de la durée considérée comme équivalente) doivent donner lieu aux majorations légales de 25 p. 100 pour les huit premières heures et de 50 p. 100 au-delà. Toutefois, une entreprise ou un établissement a la faculté, après accord d'entreprise ou d'établissement, de remplacer le payement de tout ou partie des heures supplémentaires qui sont effectuées par un repos compensateur de 125 p. 100 (1 heure 15 minutes) pour les huit premières heures, 150 p. 100 (1 heure 30 minutes) pour les heures suivantes.

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder la limite des dix heures prévue par la loi.

La répartition de la durée du travail entre les jours ouvrables de la semaine est faite selon l'une des modalités suivantes :

- a)** Limitation du travail effectif à raison de sept heures quarante-huit minutes par jour pendant cinq jours ouvrables avec chômage le samedi ou le lundi ;
- b)** Limitation du travail effectif à raison de six heures trente minutes par jour ouvrable de la semaine ;
- c)** Répartition inégale de trente-neuf 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.

Aux termes de l'article 4 du même décret, le personnel ne peut être occupé que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail et 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.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient éventuellement apportées est préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

En cas d'organisation du travail par équipes successives ou chevauchantes, 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.

Le travail effectif journalier peut être prolongé dans les conditions de durée et de rémunération indiquées à l'article 5 du décret du 13 mars 1937 et dans les cas exceptionnels prévus à l'article 6 du même décret.

Les dispositions relatives à l'aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail, notamment en cas de recours à la modulation des heures de travail, font l'objet de l'accord du 14 janvier 1982 modifié par avenant du 4 décembre 1987.

Durée hebdomadaire du travail

1

La durée collective moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne pourra dépasser quarante-cinq 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.

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

2

La durée collective moyenne hebdomadaire du travail est appréciée de façon identique dans chaque établissement ou secteur homogène d'établissement pour l'application de l'horaire maximal.

Article 49 Travail du dimanche et des jours fériés

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 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 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.

Article 50 Travail de nuit

(Résultant de l'avenant du 29 avril 2002 étendu par arrêté du 17 juillet 2002, JO 26 juillet 2002, applicable le lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 27 juillet 2002)⁽¹⁾

(1) PRÉAMBULE

Vu l'article 17 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes instaurant des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit,

Vu les dispositions de l'article 50 «travail de nuit» de la convention collective nationale des industriels charcutières,

Vu les dispositions du point 2 du paragraphe 3^e «Répartition hebdomadaire du travail» de l'accord national du 27 octobre 1994 sur la durée et l'aménagement du temps de travail des industries charcutières (arrêté d'extension du 18 avril 1995), portant modification du chapitre II «Aménagement du temps de travail effectif» de l'accord national du 4 décembre 1987,

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'adapter les dispositions actuelles négociées au niveau de la branche concernant l'organisation du travail de nuit à l'évolution du droit du travail, et de préciser en conséquence les droits et garanties des salariés, notamment en faveur des «travailleurs de nuit». Cet avenant ne remet pas en cause les règles actuelles mais constitue plutôt un prolongement de celles-ci.

Considérant que le travail de nuit dans la profession est justifié par la continuité de l'activité économique et industrielle des entreprises, et notamment en raison :

- des contraintes techniques liées à la durée des cycles de fabrication des produits,
- des difficultés de production ou de saturation des équipements de travail face aux exigences de la clientèle,
- des contraintes de nettoyage et de maintenance des installations et des équipements,
- de l'utilisation de matières périssables dont le délai de conservation est très court,

En tout état de cause, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel : En cas de mise en œuvre, l'employeur doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés. Une attention spéciale devra être accordée en cas d'organisation du travail en équipes successives nécessitant des horaires comportant partiellement des heures de nuit.

L'entreprise informera et consultera préalablement les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, délégués du personnel), lorsqu'ils existent, sur la mise en place du travail de nuit en particulier pour les salariés ayant la qualité de «travailleurs de nuit».

Il est rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

a

Tout salarié effectuant de manière habituelle des heures de travail de nuit (tout ou partie de la période nocturne) bénéficie à ce titre d'une compensation salariale égale à 20 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures.

b

En outre, est considéré comme «travailleur de nuit», tout salarié qui, au cours de la plage horaire définie par l'article L. 213-1-1 du code du travail,

- soit accompli au moins deux fois par semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien ;
- soit accompli au moins 300 heures de travail effectif au cours d'une période de 12 mois consécutifs définie par accord d'entreprise ou dans le cadre des dispositions internes relatives à l'annualisation du temps de travail. À

défaut, il s'agira de l'année de référence pour le calcul de la durée des congés payés. Le seuil ci-dessus sera proratisé en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année.

Les «travailleurs de nuit» bénéficient d'un repos compensateur égal à une semaine (base horaire hebdomadaire) pour les salariés à temps complet dont la totalité des heures de travail constituent des heures de nuit, et au prorata des heures de nuit effectuées durant l'année de référence pour les autres travailleurs de nuit (¹). Le nombre d'heures de repos acquis chaque mois doit faire l'objet d'une information distincte sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés dès qu'il a atteint 7 heures, la totalité du repos devant être prise au plus tard dans l'année suivant la fin de la période de 12 mois.

A titre d'exemple, un salarié qui accomplit au cours d'une année de référence 500 heures de travail de nuit bénéficiera d'un repos compensateur égal à : $500/1.587 \times 35 \text{ h} = 11 \text{ heures de repos}$ On peut également appliquer le taux de 2,20 % ($500 \times 2,20 \%$).

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir une autre période de neuf heures consécutives dans l'intervalle situé entre 21 heures et 7 heures, qui se substitue alors à la période légale de nuit (à titre d'exemple : 21h 30 / 6h 30, ou 22h 00 / 7h 00). À défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

c

En cas d'heures de nuit effectuées de manière exceptionnelle, le salarié bénéficie à ce titre d'une compensation salariale égale à 40 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures.

d

Tout salarié accomplissant au moins quatre heures de travail consécutives durant la période légale nocturne bénéficie à ce titre d'un temps de pause payé de 15 minutes permettant de se reposer et de s'alimenter ainsi que la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité égale à une fois et demie le taux horaire de base du manœuvre ordinaire de chaque entreprise. L'organisation de ce temps de pause non assimilé à un temps de travail effectif est fixée par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, sauf en cas d'accord d'entreprise ayant le même objet. En tout état de cause, l'article 5 de l'annexe «ouvriers» de la convention collective reste applicable en cas d'horaire ininterrompu supérieur à 7 heures.

e

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des équipes de suppléance, la durée maximale quotidienne du travail effectué par un «travailleur de nuit» ne peut excéder 8 heures.

Dans les conditions définies par voie réglementaire, la durée maximale quotidienne effectuée par un «travailleur de nuit» peut être exceptionnellement portée à 10 heures dans les cas ci-dessous :

- . activités de nettoyage ou de surveillance des machines et installations ne pouvant être interrompues,
- . activités de garde, de surveillance et de permanence liées à la protection des personnes et des biens,
- . et, de façon générale, en cas d'horaire hebdomadaire de travail des salariés, quelle que soit leur activité, réparti sur moins de 5 jours par semaine. (phrase exclue de l'extension par arrêté du 17 juillet 2002, JO 26 juillet 2002).

En cas de circonstances exceptionnelles, il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout «travailleur de nuit» ne peut effectuer plus de 5 nuits consécutives, sauf exception.

f

La durée hebdomadaire de travail des «travailleurs de nuit», calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser la limite de 40 heures. Cette limite peut atteindre 44 heures en cas de modulation du temps de travail liée à des périodes de surcroît d'activité lorsque cette dérogation est prévue par un accord d'entreprise et qu'elle est motivée par des contraintes d'utilisation des équipements.

g

Tout «travailleur de nuit» qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour (ou inversement) dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des hommes et femmes la liste des emplois disponibles correspondants. Le cas échéant, en cas de nécessité, des actions de perfectionnement professionnel des intéressés devront être à ce titre facilitées.

Absences pour maladie ou accident

Article 51 Garantie de l'emploi

a Maladie ou accident

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 trois et cinq ans ;
- huit mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre cinq et dix ans ;
- dix mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre dix et quinze ans ;
- un an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à quinze ans.

En cas de rupture de contrat de travail à l'initiative de l'employeur, à l'expiration des délais précisés 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, notifier à la direction son intention de reprendre le travail ; celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement, l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire.

b 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 le reclasser dans un emploi correspondant à ses nouvelles capacités. Dans l'hypothèse où le reclassement sera 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 52 Priorité de réembauchage

Dans le cas où une incapacité médicale constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus à l'article 51 a, il bénéficierait, pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

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

Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai d'un an, 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

Mod. par Accord 7 déc. 2010, étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC.

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 grave 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.

(Accord 7 déc. 2010, étendu) **Garde d'un enfant malade**

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, ont droit à autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant,

Les personnes seules, chefs de famille, ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée.

En cas d'hospitalisation d'un enfant, la mère ou le père, lorsqu'ils sont tous deux salariés, est indemnisé sur la base de 100 % du salaire brut dans la limite de 3 jours par an, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence soutenue d'un parent à ses côtés, et sous réserve que l'autre conjoint travaille au cours de la dite période.

L'exercice des fonctions officielles de conseiller général, de conseiller municipal, de conseiller prud'homme, de juré, de membres 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.

Congés payés

(Voir aussi le Chapitre III de l'accord national du 14 janvier 1982)

Article 55 Durée

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, 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.

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 Organisation des départs

Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible, et au 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 ancien- neté 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 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 continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques des industries charcutières, 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 congé 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^e 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 accordées aux dispositions de l'alinéa précédent, soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement.

Article 57 **Maladie pendant la période de référence pour le calcul des congés**

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

Article 58 **Complément non payé**

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 **Dispositions particulières aux salariés d'outre-mer ou immigrés**

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.

Indemnité de congé payé

Article 60 **Montant**

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 paie 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 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, loi du 20 juillet 1957), les périodes de suspension du travail par suite d'accident du travail survenue 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 de 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 paie précédant le départ en congé, évalué conformément à l'alinéa 2 ci-dessus ;
 - 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 salaire 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 **Modalité de paiement**

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

Article 62 **Payement de l'indemnité en cas de résiliation du contrat**

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 compensatrice de congé payé.

Article 63 **Congés exceptionnels pour événements de famille**

Mod. par Avenant 30 janv. 2018, étendu par arr. 14 déc. 2018, JO 22 déc., applicable à compter du 1^{er} mars 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

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

- Mariage du salarié (y compris en cas de PACS) :
 - 4 jours
 - 1 semaine après 1 an de présence
- Mariage d'un enfant :
 - 1 jour
- Congé de naissance ou d'adoption :
 - 3 jours
- Décès du père, de la mère, d'un beau parent (beau-père, belle-mère) :
 - 3 jours
- Décès du conjoint
 - 5 jours (y compris du partenaire lié à un PACS ou du concubin)
- Décès d'un enfant :
 - 5 jours
- Décès d'un frère, d'une sœur :
 - 3 jours
- Décès d'un grand parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur :
 - 1 jour après un an de présence

— Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant :

— 2 jours

Ces congés exceptionnels sont assimilés à temps de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel.

Article 64 Jours fériés

(Voir "l'accord du 14 janvier 1982")

(Article abrogé)

Article 65 Payement d'un congé pour événement de famille

(Article abrogé)

Hygiène et sécurité

Article 66 Dispositions générales et C.H.S.

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 étroite relation 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.

Dans les établissements distincts occupant de façon habituelle un minimum de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Il fonctionne 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 de leurs missions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. L'activité des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 peuvent demander à bénéficier 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).

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 Matériel de protection

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 et de sécurité 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 prémature 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 ou de protection mis à leur disposition.

Article 68 **Dispositions particulières à la profession**

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.

Chaque fois que la situation des locaux le permettra et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, il sera prévu des installations de douches appropriées.

Les ouvriers ayant à effectuer des travaux de manipulation de charbon ou de nettoyage intérieur de la chaudière, ainsi que ceux qui seraient affectés à des travaux particulièrement salissants, devront pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement.

Article 69 **Réfectoire**

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

- a)** Lorsque le nombre de salariés intéressés le justifie, que la disposition des lieux le permet, et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, un local clair, propre, aéré et chauffé pour lui permettre de prendre ses repas ; une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y sera prévue ;
- b)** Des assiettes, des couverts et des verres ;
- c)** Un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments.

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'arrêté ministériel du 30 juillet 1946 supprimant les abattements antérieurement autorisés sur les salaires des femmes.

Article 71 **Femmes**

(Voir aussi "Annexes catégorielles")

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, 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 légales 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 constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit (para-

graphe 6 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, non liée à l'état de grossesse, 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 le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, elle assume la charge d'au moins deux enfants. La période de huit semaines de suspension de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

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.

7

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.

8

À l'expiration du congé de 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, sans 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 demande d'avis 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 réembauchage : 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.

9

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 du personnel.

10

À l'expiration du congé de maternité ou d'adoption 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 à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

Le congé parental ou la période d'activité à mi-temps 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.

Dans les entreprises occupant moins de 100 salariés, l'employeur peut toutefois refuser s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à mi-temps du salarié auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. À peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus au salarié.

11

Les parties signataires soulignent expressément la nécessité d'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors que, à qualification professionnelle et coefficient égaux, les travaux sont exécutés dans des conditions identiques d'activité, de qualité et de rendement.

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 doivent être soumis tous les trois mois à un examen médical.

Article 73 Apprentissage - Formation professionnelle

(*Voir aussi "Formation professionnelle" dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires*)

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 Salaires

(*Voir aussi "Salaires"*)

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

Révision des salaires

Les parties signataires 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. À cet effet, la délégation patronale remet aux délégations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Article 74 bis Prime annuelle

Se reporter à l'article 14 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

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) :

17 à 18 ans : 10%

16 à 17 ans : 20%.

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 légales 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 **Diminués physiques**

Les salaires minima ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans un état d'infériorité notable dûment constaté par le médecin du travail. L'employeur doit préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

Toutefois, la rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum de leur catégorie diminué de 10 p. 100. Dans le cas où le salaire ainsi diminué deviendrait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.), l'application de cet abattement sera subordonnée à l'autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi, ainsi que le prescrit l'article D. 323-14 du code du travail. Le nombre des salariés auxquels s'applique cette réduction ne peut excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée. Cette restriction ne s'applique pas, si ce nombre est inférieur à dix ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'administration aux bénéficiaires visés par les dispositions légales relatives à l'emploi obligatoire de personnes handicapées physiques.

Article 77 **Bulletin de paie**

À 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^o Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2^o 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 n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3^o Le nom de l'ayant droit, l'emploi occupé, la position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable et la mention de la convention collective de branche ;

4^o 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^o La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

6^o Le montant de la rémunération brute de l'ayant droit ;

7^o La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute. Depuis le 1^{er} janvier 1989, le bulletin de paie 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^o La mention en caractères apparents incitant le salarié à conserver son bulletin sans limitation de durée ;

9^o La date de paiement de la rémunération.

En cas de contestation 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 paie.

Article 78

Retraite

(Modifié par accord du 14 décembre 1990, étendu par arrêté du 21 février 1991, JO 2 mars 1991)

(Voir également l'accord du 1er décembre 2011 relatif à une clause de respiration)

a

Retraite complémentaire

Les entreprises membres de la fédération française des industries charcutières (salaisons, plats cuisinés, produits traiteurs, conserves de viandes) 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., 21, rue d'Artois, 75008 Paris).

La cotisation est assise sur la totalité des salaires bruts, sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette A.R.R.C.O. est limitée au plafond de la sécurité sociale.

Le taux contractuel de cotisation est de :

— 7 p. 100 au 1^{er} avril 1991 ;

— 8 p. 100 au 1^{er} avril 1992.

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

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

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 pourrait entraîner, au total, une diminution des avantages déjà acquis individuellement par les salariés à la date de sa mise en vigueur.

D'autre part, les entreprises qui, avant qu'il en soit fait obligation avaient adhéré, pour tout ou partie de leur personnel à un autre régime que l'I.S.I.C.A. font bénéficier les salariés concernés des mêmes cotisations versées à ce régime dans les mêmes conditions.

b

Allocation de départ à la retraite

Se reporter à l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

Article 79

Conciliation

Mod. par Accord 6 mars 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la parution au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Dans ce domaine, la CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans les deux semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la Commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

Article 80

Interprétation

Mod. par Accord 6 mars 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la parution au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Dans ce domaine, la CPPNI a pour mission de résoudre les difficultés posées par l'interprétation différente qui peut être donnée d'un article ou d'un ensemble de mesures inscrites dans la convention collective. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans les deux semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception. Celle-ci doit indiquer le caractère collectif du conflit.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi et communiqué dans les huit jours qui suivent aux parties et dont le texte sera annexé à la convention.

Article 81 **Composition spécifique**

Mod. par Accord 6 mars 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la parution au JO de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

En cas de réunion de conciliation ou d'interprétation, la CPPNI est composée :

- Pour les salariés : de deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- Pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la FICT. Les représentants bénéficient d'autorisations d'absence pour participer à ces réunions.

Article 82 **Fonctionnement des commissions**

1

La commission de conciliation est saisie par la personne la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception et adressée à son secrétariat.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires.

2

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat patronal.

a

Modalités de convocation :

Après avoir pris contact, dans la mesure du possible, avec les commissaires titulaires, le secrétariat fixe la date et le lieu de réunion, étant entendu, s'il s'agit d'un conflit collectif ou d'un conflit individuel ayant un caractère de gravité et d'urgence, qu'elle doit avoir lieu au plus tard dans les sept jours de la réception de la lettre recommandée.

En ce qui concerne les conflits individuels ne présentant pas un caractère de gravité et d'urgence et les affaires à propos desquelles la commission nationale siège pour avis, le secrétariat, en liaison avec les commissaires, groupe les affaires et fixe au mieux la date de réunion, de façon toutefois que l'examen de chaque conflit intervienne au plus tard dans les six semaines suivant la réception de la demande.

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.

Les parties intéressées sont convoquées par lettre ordinaire.

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 présents, dans chaque collège, au moins deux commissaires représentant régulièrement au moins la moitié des commissaires titulaires.

Si ce double quorum n'est pas atteint dans l'un des collèges, le secrétariat le constate dans un procès-verbal qui vaut procès-verbal de non-conciliation.

Toutefois, si le délai afférent au litige en cause n'est pas encore expiré, les commissaires présents peuvent à l'unanimité décider de reporter la réunion à une autre date comprise dans le délai. Dans ce cas, le procès-verbal de séance constate seulement cette décision de report.

c
Réunion des commissions :

La présidence est assurée à tour de rôle par l'un, puis l'autre collège. Avant l'ouverture de chaque session, le collège à qui revient la présidence désigne le commissaire chargé d'assumer les fonctions de président.

Les parties intéressées 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 qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

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

Si les propositions sont acceptées par les parties, un accord de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et par les commissaires. Cet accord produit un effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes et aux services du ministère du travail.

Si la commission ne parvient pas à formuler de propositions de conciliation ou si les parties (ou l'une d'entre elles) refusent d'accepter les propositions formulées, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les commissaires.

Tout procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation établi par une commission régionale devra être communiqué au secrétariat de la commission nationale de conciliation.

Lorsque la commission siège pour avis en dehors de tout conflit, les avis qu'elle exprime sont adoptés par accord entre les deux collèges, selon la même procédure de vote que pour les propositions de conciliation. En l'absence d'accord entre les deux collèges, il sera rédigé un procès-verbal motivé de carence.

Enfin, c'est également par accord entre les deux collèges, selon la même procédure de vote que pour les propositions de conciliation, que la commission peut prendre la décision d'évoquer devant elle, de son propre chef, certaines questions d'intérêt collectif.

Article 83
Cas de grève ou de lock-out

Aucune grève ou lock-out concernant un conflit soumis à la procédure de conciliation ne peut être décidé avant que n'ait été épuisée la procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un procès-verbal de non-conciliation.

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 84
Pertes de salaires et frais de déplacement

Sur justification de leur participation effective à une commission de conciliation, les commissaires salariés travaillant dans les entreprises relevant de la présente convention devront bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux travaux des commissions.

Le temps passé aux réunions des commissions leur sera payé comme temps de travail effectif. Ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement. Ces frais seront réglés par l'intermédiaire des organisations syndicales patronales.

En ce qui concerne les commissions régionales, ne pourront toutefois bénéficier de ce remboursement de frais que les commissaires salariés appartenant à des entreprises situées dans la région considérée.

Les dispositions du présent paragraphe sont applicables aux salariés convoqués par une commission de conciliation.

Article 85

Application de la procédure de conciliation pour le règlement des conflits collectifs

Les propositions de conciliation émises par la commission doivent être soumises à l'agrément des parties ou de leurs représentants, c'est-à-dire, en ce qui concerne les salariés, des organisations syndicales représentatives du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause :

- a)* En cas d'accord des deux parties intéressées : signature d'un procès-verbal de conciliation.
- b)* En cas de refus des deux parties : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.
- c)* En cas de refus de l'une des parties (patronale ou ouvrière) : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.
- d)* En cas d'accord patronal ou de désaccord entre les syndicats ouvriers représentatifs du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause, un procès-verbal de conciliation peut cependant être signé si ce personnel donne directement son accord par voie de référendum dont la date aura été fixée par la commission de conciliation :
 - ce référendum sera organisé dans un local mis par l'employeur à la disposition du personnel ;
 - la date, le lieu et l'objet du référendum, ainsi que le texte des propositions formulées par la commission de conciliation seront portés à la connaissance du personnel intéressé au moins trois jours à l'avance par affichage à l'intérieur de l'entreprise ;
 - le vote aura lieu à bulletin secret en présence de tous les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective ayant ou non des adhérents au sein de l'entreprise ;
 - les bulletins ne devront se distinguer que par la mention « oui » ou « non » ou par des couleurs différentes ;
 - seuls les membres du personnel intéressé présents au moment du vote auront droit de vote ;
 - le dépouillement du scrutin fera apparaître, à la règle de la majorité simple, si les propositions de la commission sont adoptées ou repoussées ;
 - si les propositions de la commission de conciliation sont adoptées, un procès-verbal de conciliation sera immédiatement signé par les deux parties - en présence d'un commissaire ouvrier et d'un commissaire patronal délégués à cet effet par la commission - et rendu exécutoire ;
 - en cas de refus, il sera établi un procès-verbal de non-conciliation.

ANNEXES

Annexe I - Liste des syndicats régionaux et unions régionales

Syndicats régionaux

Syndicat des salaisonniers de l'Ain.
Syndicat des salaisonniers, charcutiers en gros et conservateurs de viandes Auvergne - Bourdonnais.
Syndicat des salaisonniers du Centre.
Syndicat des salaisonniers du Centre-Est.
Syndicat des salaisonniers des Côtes-d'Armor.
Syndicat de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes de la région de l'est de la France.
Syndicat finistérien des industries charcutières (salaisons, plats cuisinés, produits traiteurs).
Syndicat des industries charcutières de Franche-Comté.
Syndicat des salaisonniers, charcutiers en gros et conserves de viandes de la Gironde.
Chambre syndicale des fabricants en gros de salaisons, conserves, saucissons et charcuterie de Grenoble et Isère.
Syndicat des industriels de la salaison d'Ille-et-Vilaine.
Syndicat des fabricants de salaisons et de conserves de la Loire et Haute-Loire, de l'Ardèche et de la Lozère.
Chambre syndicale des fabricants en gros de salaisons, conserves, saucissons et charcuterie de Lyon et banlieue.
Chambre syndicale des salaisonniers des monts de Lacaune.
Syndicat des salaisonniers, charcutiers et conserveurs de viandes des monts du Lyonnais.
Syndicat corporatif des salaisonniers du Morbihan.
Syndicat des salaisonniers du Nord-Est.
Syndicat normand des industries charcutières.
Syndicat des salaisonniers, conserveurs de viandes de l'Ouest.
Syndicat des salaisonniers et conserveurs de viandes des pays de l'Adour.
Chambre syndicale de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes, Provence - Côte d'Azur - Alpes - Corse.
Syndicat des fabricants de conserves et salaisons du Roannais.
Groupement des industriels conserveurs de viande, salaisonniers de la Sarthe.
Syndicat de l'industrie de la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes des deux Savoies.
Syndicat des industries charcutières de l'Ile-de-France, du Nord et de l'Orléanais.

Unions régionales

Union des syndicats bretons de la salaison (U.S.B.S.).
Union régionale des syndicats des salaisonniers de la région Rhône-Alpes.

Annexes catégorielles

Annexe II - Ouvriers

Article 1 Champ d'application

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 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

Article 2 Période d'essai

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel
(Accord 12 nov. 2009, étendu) La durée de la période d'essai, prévue à l'article 40 des dispositions communes, est

égale à un mois. La période d'essai doit être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. À l'issue de celle-ci, l'engagement devient définitif et confirmé par écrit.

Au cours de la période d'essai, les parties peuvent, à tout moment, se séparer sous réserve d'un délai de prévenance réciproque, sauf faute grave, de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 heures autrement.

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, la durée du délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale.

En cas de contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée conformément à l'article L. 122-3-2 du code du 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 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

Se reporter à l'article 6 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires.

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

Se reporter à l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires.

Article 7 Mutation, délai de réflexion

Le délai de réflexion visé à l'article 41 des dispositions communes est fixé à deux semaines. 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 sont définies par le chapitre III de l'accord du 1^{er} juin 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 figurant dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires.

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**

Mod. par Avenant 6 oct. 2006, étendu par arr. 22 juin 2007, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'application de son arrêté d'extension.

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et sauf en cas de faute grave, la durée du préavis visé à l'article 43 est fixée par les dispositions de la loi du 23 juillet 1973 et l'article n° 11 « Préavis » de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 figurant dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires.

(Avenant 6 oct. 2006, étendu) En cas de rupture par l'ouvrier du contrat de travail à durée indéterminée (démission), la durée du préavis est égale à.

Coefficients 120 à 135 inclus	
Ancienneté inférieure à 6 mois	8 jours
Ancienneté égale ou supérieure à 6 mois	15 jours
Au-delà du coefficient 135	1 mois

Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir de réduire ce délai sans être redevable d'aucune indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

Article 10 **Jours fériés payés**

Se reporter à l'article 7 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires et chapitre II - 4^o de l'accord du 14 janvier 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

Article 11 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Sauf en cas de faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

— Pour un salarié comptant un an d'ancienneté ou plus, 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté pour les années au-dessus de 10 ans.

Pour apprécier l'ancienneté du salarié, il n'est pas tenu compte de l'ancienneté des contrats de travail antérieurs sauf dans les cas énumérés par la loi ou disposition contraire du contrat de travail.

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.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le montant de l'indemnité perçue est similaire à celui de l'indemnité de licenciement.

Les parties signataires soulignent que les mesures ci-dessus se substituent à celles de l'article 12 de l'accord de mensualisation conclu dans diverses branches des IAA du 22 juin 1979 qui se révèlent globalement moins avantageuses pour les salariés.

Article 12 **Maternité**

Se reporter à l'article 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires.

Article 13 **Primes de froid**

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 - 5 C : 15 p. 100 du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé ;
 - si la température artificielle ambiante se situe entre - 5 C et + 3 C : 8 p. 100 du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé ;
 - si la température artificielle ambiante se situe entre + 3 C et + 10 C : 4 p. 100 du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé.

Article 13 bis Primes de production

Les primes de production ou de rendement ont fait l'objet d'une intégration totale dans le salaire au plus tard à la fin de 1975, en application de l'avenant du 17 juillet 1973.

Article 14 Allocation de départ en retraite

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

L'allocation de départ volontaire en retraite, versée en cas de départ à l'initiative du salarié, est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, 1/20^{ème} de mois par année d'ancienneté
- pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, 1/10^{ème} de mois par année d'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.

Article 15 Absences pour maladie ou accident

Mod. par Accord 5 dec. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. 2013, applicable à compter du 1^{er} mois qui suit sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT FGTA FO.

Se reporter à l'article 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires.

(Accord 5 déc. 2012, étendu) Toutefois, dans les cas précisés ci-dessous, les délais d'indemnisation prévus par l'Accord de Mensualisation suivant l'ancienneté du salarié sont remplacés par les tableaux suivants :

Indemnisation de l'accident du trajet sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération
6 mois	150 jours	
À partir de 26 ans d'ancienneté	150 jours	10 jours
À partir de 31 ans d'ancienneté	150 jours	30 jours

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

Il est rappelé que l'ancienneté prise en compte s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence du salarié.

Indemnisation de la maladie avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %
De 6 mois à 10 ans	45 jours	135 jours
De 11 à 15 ans	50 jours	130 jours
De 16 à 20 ans	60 jours	120 jours
De 21 à 25 ans	70 jours	110 jours
De 26 à 30 ans	80 jours	100 jours
À partir de 31 ans	90 jours	90 jours

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

Il est rappelé que l'ancienneté prise en compte s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence du salarié.

Indemnisation de la maladie sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %
De 1 à 10 ans	45 jours	105 jours
De 11 à 15 ans	50 jours	100 jours
De 16 à 20 ans	60 jours	90 jours
De 21 à 25 ans	70 jours	80 jours
De 26 à 30 ans	80 jours	80 jours
À partir de 31 ans	90 jours	90 jours

Versement des indemnités à partir du 8^{ème} jour d'absence

Article 16 Classification des emplois

La classification des emplois figure à l'annexe VI.

Annexe III - Employés

Article 1 Champ d'application

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 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

Article 2 Période d'essai

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à, compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

La durée de la période d'essai, prévue à l'article 40 des dispositions communes, est égale à un mois. La période d'essai doit être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. À l'issue de celle-ci, l'engagement devient définitif et confirmé par écrit.

Au cours de la période d'essai, les parties peuvent, à tout moment, se séparer sous réserve d'un délai de prévenance réciproque, sauf faute grave, de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 heures autrement.

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, la durée du délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale.

Article 3 **Mutation, délai de réflexion**

Le délai de réflexion visé à l'article 41 des dispositions communes est fixé à deux semaines. 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 1^{er} juin 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

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

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et sauf cas de faute grave, la durée du préavis visé à l'article 43 des dispositions communes est fixée par les dispositions de la loi du 13 juillet 1973 et l'article n° 11 « Préavis » de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979. (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

Article 5 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Sauf en cas de faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

— Pour un salarié comptant un an d'ancienneté ou plus, 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté pour les années au-dessus de 10 ans.

Pour apprécier l'ancienneté du salarié, il n'est pas tenu compte de l'ancienneté des contrats de travail antérieurs sauf dans les cas énumérés par la loi ou disposition contraire du contrat de travail.

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.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le montant de l'indemnité perçue est similaire à celui de l'indemnité de licenciement.

Les parties signataires soulignent que les mesures ci-dessus se substituent à celles de l'article 12 de l'accord de mensualisation conclu dans diverses branches des IAA du 22 juin 1979 qui se révèlent globalement moins avantageuses pour les salariés.

Article 6 **Indemnité de départ en retraite**

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

L'allocation de départ volontaire en retraite, versée en cas de départ à l'initiative du salarié, est calculée comme suit :

— pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, 1/20^{ème} de mois par année d'ancienneté
— pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, 1/10^{ème} de mois par année d'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.

Article 7 **Absences pour maladie ou accident**

Mod. par Accord 5 déc. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. 2013, applicable à compter du 1^{er} mois qui suit sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
CFE CGC ;
CGT FGTA FO.

Se reporter à l'article 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

(Accord 5 déc. 2012, étendu) Toutefois, dans les cas précisés ci-dessous, les délais d'indemnisation prévus par l'Accord de Mensualisation suivant l'ancienneté du salarié sont remplacés par les tableaux suivants :

Indemnisation de l'accident du trajet sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnités à 90 %	Nombre de jours indemnités aux 2/3 de la rémunération
6 mois	150 jours	
À partir de 26 ans d'ancienneté	150 jours	10 jours
À partir de 31 ans d'ancienneté	150 jours	30 jours

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

Il est rappelé que l'ancienneté prise en compte s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence du salarié.

Indemnisation de la maladie avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnités à 90 %	Nombre de jours indemnités à 75 %
De 6 mois à 10 ans	45 jours	135 jours
De 11 à 15 ans	50 jours	130 jours
De 16 à 20 ans	60 jours	120 jours
De 21 à 25 ans	70 jours	110 jours
De 26 à 30 ans	80 jours	100 jours
À partir de 31 ans	90 jours	90 jours

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

Il est rappelé que l'ancienneté prise en compte s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence du salarié.

Indemnisation de la maladie sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnités à 90 %	Nombre de jours indemnités à 75 %
De 1 à 10 ans	45 jours	105 jours
De 11 à 15 ans	50 jours	100 jours
De 16 à 20 ans	60 jours	90 jours
De 21 à 25 ans	70 jours	80 jours
De 26 à 30 ans	80 jours	80 jours
À partir de 31 ans	90 jours	90 jours

Versement des indemnités à partir du 8^{ème} jour d'absence

Article 8 Maternité

Se reporter à l'article 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979. (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

Article 9 Classification des emplois

La classification des emplois figure à l'annexe VI.

Annexe IV - Maîtrise et techniciens assimilés

Mod. par Accord 5 nov. 1998, étendu par arr. 29 mars 1999, JO 9 avr.

Avenant 8 mars 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

FO.

Article 1 Champ d'application

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

Il y a lieu, en outre, de se reporter aux dispositions de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

Article 2 Période d'essai

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

La durée de la période d'essai prévue à l'article 40 des dispositions communes est fixée à deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés du niveau IV, V, VI et VII (coefficients 200 à 345).

La période d'essai doit être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. À l'issue de celle-ci, ou de son renouvellement, l'engagement devient définitif et confirmé par écrit. En cas de renouvellement, celui-ci doit résulter d'un accord écrit entre les parties au terme de la période initiale. La durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser quatre mois.

Au cours de la période d'essai, les parties peuvent, à tout moment, se séparer sous réserve d'un délai de prévenance réciproque, sauf faute grave, de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 heures autrement.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, ce délai est porté à 2 semaines après un mois de présence et 1 mois après trois mois de présence.

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, la durée du délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des délais ci-dessus renouvellement inclus.

Article 3 Engagement

À 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 visé à l'article 41 des dispositions communes est fixé à trois semaines.

Article 5 **Rupture du contrat de travail, préavis**

La durée du préavis prévue à l'article 43 des dispositions communes est fixée à :

- pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés du niveau IV: le salarié licencié, comptant plus de deux ans de présence continue, bénéficie de deux mois de préavis ;
- pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés des niveaux V et VI : deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés du niveau VII : trois mois.

Article 6 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Sauf en cas de faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- Pour un salarié comptant un an d'ancienneté ou plus, 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15^{ème} de mois par année d'ancienneté pour les années au-dessus de 10 ans.

Pour apprécier l'ancienneté du salarié, il n'est pas tenu compte de l'ancienneté des contrats de travail antérieurs sauf dans les cas énumérés par la loi ou disposition contraire du contrat de travail.

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.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le montant de l'indemnité perçue est similaire à celui de l'indemnité de licenciement.

Les parties signataires soulignent que les mesures ci-dessus se substituent à celles de l'article 12 de l'accord de mensualisation conclu dans diverses branches des IAA du 22 juin 1979 qui se révèlent globalement moins avantageuses pour les salariés.

Article 7 **Indemnité de départ en retraite**

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

L'allocation de départ volontaire en retraite, versée en cas de départ à l'initiative du salarié, est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, 1/20^{ème} de mois par année d'ancienneté
- pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, 1/10^{ème} de mois par année d'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.

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 minimum garanti, 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 minimum garanti, prime complémentaire comprise ;

-
- les déplacements par chemin de fer seront assurés en deuxième classe le jour et en première classe ou en couche de deuxième 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

Mod. par Accord 5 déc. 2012, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. 2013, applicable à compter du 1^{er} mois qui suit sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT FGTA FO.

(Accord 5 déc. 2012, étendu) Après un an de présence 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 ;
- demi-tarif pendant le mois suivant ;

(Accord 5 déc. 2012, étendu) sous réserve que l'application des dispositions de l'article 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires) ne soit plus favorable ou des dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 5 décembre 2012 conclu dans les industries charcutières complétant l'article 15 (annexe II : Ouvriers) et l'article 7 (annexe III : Employés) .

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

Article 9 bis Remplacement en cas de maladie

Dans le cas où les absences résultant de maladie ou d'accident imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, celui-ci aura droit au réengagement par préférence, sauf s'il lui a été alloué une indemnité de congédiement. La notification de l'obligation de remplacement éventuel sera faite à l'intéressé en application des dispositions de l'article L. 122-14 et suivants du code du travail.

Article 10 Maternité

Se reporter à l'article 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires).

Article 11 Classification des emplois

La classification des emplois figure à l'annexe VI.

Article 12 Prime de froid

Mod. par Avenant 8 mars 2016, étendu par arr. 11 juill. 2016, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} sept. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

FO.

Il est institué une prime de froid pour les techniciens et agents de maîtrise qui exécutent des travaux au froid d'une manière continue dans des locaux où la température est inférieure ou égale à + 10 °C.

Elle est versée pour les heures qui leur sont consacrées et est égale de façon uniforme à 4 % du salaire minimum de la catégorie de l'intéressé. Les modalités d'application peuvent être adaptées en fonction des conditions d'exercice de leurs missions.

Elle ne peut se cumuler avec toute autre mesure individuelle ou collective préexistante dans l'entreprise, équivalente ou supérieure, dont l'objet est identique.

Annexe V - Ingénieurs et cadres

Article 1 Champ d'application

La présente 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 ils 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 Promotion, embauchage, période d'essai

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

Pour pourvoir à un emploi vacant ou nouvellement créé, le chef d'entreprise fera appel de préférence aux cadres occupant dans l'entreprise une fonction similaire ou inférieure et qu'il reconnaîtrait aptes à occuper le poste vacant ou créé.

Tout cadre ainsi promu en reçoit notification écrite.

(Accord 12 nov. 2009, étendu) La durée de la période d'essai est fixée à trois mois, éventuellement renouvelable une fois à son terme. À l'issue de celle-ci, ou de son renouvellement, l'engagement devient définitif et confirmé par écrit. En cas de renouvellement, celui-ci doit résulter d'un accord écrit entre les parties au terme de la période initiale.

Les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sous réserve d'un délai de préavis réciproque, sauf faute grave, de 48 heures ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le délai de préavis est de 2 semaines après un mois de présence et 1 mois après trois mois de présence.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà du délai ci-dessus indiqué renouvellement inclus.

Article 3 Engagement définitif

À 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 son 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.

Dans un délai de trois mois à dater de la signature de la présente annexe, tout cadre en fonction recevra une notification écrite qui lui précisera sa fonction conformément aux dispositions ci-dessus.

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 du travail**

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres en tenant compte des caractéristiques de leurs fonctions.

En conséquence, leur rémunération comprend forfaitairement les dépassements individuels d'horaire dans la mesure où ils ne sont pas imposés et n'ont pas un caractère systématique.

Lorsque les fonctions d'un cadre l'appellent fréquemment à des dépassements d'horaire, à des travaux de nuit ou de jours fériés, il doit en être tenu compte dans sa rémunération.

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, accident, maternité**

Le cadre dont le contrat se trouve suspendu par 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 par 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 bénéficient, 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. À 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 première classe le jour et en première classe ou couchette de deuxième 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 kilomètres donneront lieu aux dispositions particulières suivantes :

— il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile deux jours nets consécutifs, dont un non ouvrable, tous les deux mois ; ces voyages ne donnent pas lieu à retenue d'appointements ;

— le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à quinze jours au moins de la fin de la mission ; il ne sera payé que s'il est réellement effectué et les frais 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 ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement ;

— en cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du cadre, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement ;

— en cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres, auxquelles l'intéressé pourrait prétendre, viendront en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

Article 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 complé-

ment 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 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**

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

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

— (Accord 12 nov. 2009, étendu) un cinquième 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 de 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**

Mod. par Accord 12 nov. 2009, étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel

En cas de mise à la retraite par l'employeur d'un cadre âgé d'au moins 65 ans selon les conditions prévues par la loi, le délai de préavis est fixé à 6 mois et il bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 de l'annexe Cadres.

En cas de départ à la retraite à l'initiative du cadre, il lui est alloué une allocation de 1/10^{ème} de mois par année de présence pour une ancienneté de 1 à 10 ans et, après 10 ans de présence dans l'entreprise une allocation égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12, avec un maximum de 7 mois.

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 motivé 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 de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de cinq ans, les frais de rapatriement, 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 d'un contrat particulier.

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

(Modifié par accord du 28 février 2002 non étendu)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents 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. *Alinéa précédent remplacé comme suit par accord du 28 février 2002 non étendu :*

«Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, le licenciement ne peut avoir d'effet avant l'expiration de la période de garantie d'emploi prévue à l'article51 des dispositions générales de la convention ; dans ce cas, la notification doit être faite par lettre recommandée.

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

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

Article 16 **Commission paritaire de conciliation**

Tout litige individuel ou collectif concernant les cadres pourra, préalablement à toute procédure judiciaire, être soumis à une sous-commission nationale de conciliation cadres, fonctionnant selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 79 à 85 des dispositions communes.

Cette sous-commission ne devra comprendre que des salariés des entreprises appartenant à la catégorie cadres ou des délégués syndicaux mandatés par les organisations représentatives des cadres.

Elle sera composée :

- pour les cadres : de deux représentants (un titulaire et un suppléant) nommément désignés par chacune des organisations signataires de la présente annexe ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la Fédération française des industries charcutières (salaisons, plats cuisinés, produits traiteurs, conserves de viandes).

Article 17 **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 VI.

Annexe VI

Classification

Accord national du 7 décembre 1992

[Étendu par arrêté du 3 mars 1993, JO 18 mars 1993]

Préambule

À la suite de la signature de l'accord de classifications de postes dans diverses branches des I.A.A. le 19 juin 1991 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires), la fédération française des industries charcutières et les organisations syndicales de salariés se sont réunies, conformément à l'article 1^{er} dudit accord, afin de préciser les conditions de mise en oeuvre dans la branche professionnelle des industries charcutières de ce nouvel accord de classification des postes de travail.

Les organisations signataires constatent que la grille de classification actuelle inspirée des systèmes de classification résultant des arrêtés Parodi ne correspond plus suffisamment à la foi aux besoins des salariés et à ceux des entreprises des industries charcutières. Elles estiment en conséquence nécessaire la mise en place d'un nouveau système de classification plus moderne et plus motivant permettant notamment de faire face aux évolutions économiques, techniques, et d'organisation du travail, s'appuyant sur des critères classant.

En concluant le présent accord, les parties signataires entendent faire en sorte que ces dispositions novatrices constituent un instrument dynamique favorisant l'évolution de carrière des salariés, notamment par un recours accru à la formation professionnelle continue, et l'amélioration de l'image de marque de la profession.

Chapitre I

Dispositions

Article 1

Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux employeurs et aux salariés des entreprises ou établissements exerçant une activité relevant des activités classées sous le numéro de code APE 3504, à l'exception des activités visées au troisième paragraphe de l'article 1 « Champ d'application » de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2

Dispositions conventionnelles modifiées

Les signataires rappellent que les dispositions issues de l'accord de classifications de postes dans diverses branches des I.A.A. et de ses annexes conclu le 19 juin 1991 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires) se substituent à celles de l'accord d'harmonisation des classifications d'emplois dans diverses branches des I.A.A. du 20 juin 1974, aux exemples de postes qui y étaient joints et à ses annexes.

Le présent avenant se substitue aux accords antérieurs sur les classifications d'emplois propres aux industries charcutières (exemple de postes avec coefficient fixe), indiqués ci-après :

- classification des emplois « Ouvriers » : « Fabrication et conditionnement » (art. 4 de l'avenant à la convention collective du 7 janvier 1975 et annexe) ;
- classification des emplois « Techniciens et agents de maîtrise » : « Fabrication et conditionnement » (accord national du 2 février 1976).

Article 3

Information des entreprises et des salariés

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 qui rencontrent des difficultés d'emplois 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. Cette réflexion prospective s'appuiera le cas échéant sur les résultats des travaux du contrat d'études prévisionnelles commun aux I.A.A. portant sur l'emploi et la formation, signé le 29 octobre 1991 entre l'État et diverses branches professionnelles des I.A.A.

Chapitre II

Principes généraux

Article 4

Définitions générales des emplois

L'accord de classifications de postes dans diverses branches des I.A.A. détermine dix définitions de niveaux d'emplois qui permettent de positionner chacun des postes de travail à l'intérieur de fourchettes de coefficients.

Ces niveaux d'emplois sont :

- niveau I : coefficients 120 - 144 ;
- niveau II : coefficients 145 - 169 ;
- niveau III : coefficients 170 - 199 ;
- niveau IV : coefficients 200 - 229 ;
- niveau V : coefficients 230 - 259 ;
- niveau VI : coefficients 260 - 299 ;
- niveau VII : coefficients 300 - 349 ;
- niveau VIII : coefficients 350 - 399 ;
- niveau IX : coefficients 400 - 599 ;
- niveau X : coefficients 600 - 700.

Les définitions relatives à ces niveaux font souvent référence à un niveau de connaissances du titulaire du poste en relation avec un diplôme correspondant. Ce niveau de connaissances peut être sanctionné soit par le diplôme, soit par la reconnaissance d'une expérience professionnelle ou une formation professionnelle continue.

Il est précisé que l'obtention d'un diplôme professionnel, ou son équivalence, n'est prise en compte que dans la mesure où l'emploi occupé nécessite de la part du titulaire la mise en oeuvre des connaissances correspondant à celui-ci.

Par ailleurs, les titulaires de postes ainsi classés sont répartis en trois catégories :

<i>a)</i> Ouvriers - Employés	coefficients 120 à 199 ;
<i>b)</i> Techniciens - agents de maîtrise	coefficients 200 à 349 ;
<i>c)</i> Cadres	coefficients 350 à 700.

Article 5

Mise en oeuvre des critères classant

Les signataires, se référant à l'accord du 19 juin 1991 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires) précité, tiennent à souligner et à développer certains aspects de cet accord.

Dans chaque entreprise ou établissement, le classement d'un poste dans l'un des niveaux ci-dessus indiqués s'opère à l'aide d'un système d'évaluation des postes comportant des critères classant issus d'une méthode de classification. Ce système ne peut être mis en application qu'après une analyse détaillée de chacun des postes de travail existants, réalisée conformément aux dispositions prévues à l'article 6.

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

- elle intègre les évolutions économiques et technologiques propres à chaque entreprise ;
- 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 postes de travail afin de l'adapter aux situations nouvelles.

Article 6

Analyse des postes de travail

Le classement des postes s'effectue à partir d'une analyse détaillée du contenu de chaque poste de travail.

Cette analyse est réalisée dans le cadre d'un groupe de travail constitué au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et auquel l'encadrement est associé. Elle s'effectue sous la responsabilité de la direction de l'entreprise.

Dans toute la mesure du possible, les salariés siégeant à ce groupe auront une bonne connaissance des ateliers de production et des divers services de l'entreprise et en cas de nécessité recevront une formation sur le guide d'entretien et l'analyse des postes de travail. Le cas échéant, la direction peut décider de faire appel à un expert extérieur

à l'entreprise afin d'aider ce groupe dans cette opération.

Préalablement, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer et consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel sur la composition de ce groupe, ses modalités de fonctionnement ainsi que les moyens de consultation et de recours des salariés.

Il est conseillé de procéder de la façon suivante :

La première opération consiste à faire l'inventaire de tous les postes existants. Puis, un certain nombre de postes représentatifs au sein de chaque unité de travail seront analysés à l'aide du guide d'entretien annexé à l'accord du 19 juin 1991 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires) conclu dans diverses branches des I.A.A., ou autre support d'analyse (*cf. art. 8*), avec la participation d'un ou plusieurs titulaires du poste. Ces premières analyses serviront alors de postes-repères pour l'analyse des autres postes de travail.

Il est, en outre, souligné, que la description d'un poste doit avoir pour but de décrire, de manière synthétique, la situation fonctionnelle du poste à travers l'organisation de l'entreprise, les diverses tâches du titulaire, le niveau d'autonomie du poste ou la nature des instructions reçues.

Pour aider à cette opération, plusieurs illustrations d'analyses de postes dans le secteur des industries charcutières seront annexées à l'accord relatif à la méthode d'évaluation-classification prévue à l'article 8.

Article 7 Concertation

Les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques sont étroitement associés à la mise en place des nouvelles classifications professionnelles et à leur évolution.

Les responsabilités et les fonctions propres à l'encadrement doivent le conduire à jouer un rôle essentiel dans cette démarche ; à ce titre, l'encadrement est appelé à exercer des responsabilités particulières dans l'animation et la formation du personnel amené à siéger au groupe d'analyse des postes de travail.

Chapitre III Méthode de classification des postes

Article 8 Choix de la méthode de classification

(Voir "l'accord du 28 janvier 1993")

Compte tenu des discussions en cours, les parties signataires décident de reporter au 30 janvier 1993 le choix de la méthode d'évaluation-classification des postes qui sera annexée au présent accord et comportera :

- un mode d'emploi pour l'analyse d'un poste ;
- un guide d'entretien ;
- une liste des critères et leur pondération ;
- des tableaux de calcul des nouveaux coefficients.

Il est précisé qu'au cas où une autre méthode ne serait pas retenue par les partenaires sociaux avant cette date, celle qui est annexée à l'accord du 19 juin 1991 conclu dans diverses branches des I.A.A. sera applicable dans toutes les entreprises et établissements de la profession.

La deuxième partie de l'article 8 comportera les paragraphes suivants :

Toutefois, et en conformité avec les dispositions de l'article 1 de l'accord du 19 juin 1991 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires) une autre méthode d'évaluation peut 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.

En outre, les accords d'entreprise ou d'établissement déjà intervenus sur le même sujet avant l'application du présent accord, ou à défaut de délégués syndicaux après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, demeureront applicables, pour autant que ceux-ci prévoient la mise en place d'une méthode de classification comportant des critères classant.

Article 9 Modalités pratiques

La direction informe et consulte obligatoirement le comité d'entreprise ou d'établissement - ou à défaut les délégués du personnel - sur la mise en oeuvre des nouvelles classifications, la méthode utilisée, le déroulement de la procédure, et les résultats d'ensemble.

En raison des délais nécessaires de mise en place d'une nouvelle classification et des difficultés à bien connaître chacun des postes de travail, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier au plus tôt l'ensemble des postes et les modalités d'application de la nouvelle classification.

Article 10 **Notification au personnel**

À l'issue de la nouvelle classification, la direction doit porter à la connaissance de chacun des salariés, par écrit, au moins un mois avant, son entrée en vigueur, l'avis de classement correspondant au poste occupé (niveau, coefficient, appellation).

Chaque salarié peut faire part à la direction de ses éventuelles observations sur son classement dans un délai de trois semaines. Il peut à cet effet solliciter un entretien auquel devra participer son supérieur hiérarchique. S'il le souhaite, il peut 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 11 **Suivi de l'application dans l'entreprise**

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel, comme dans celui de la négociation annuelle visée par l'article L. 132-27 du code du travail.

Chapitre IV **Garanties**

Article 12

Garanties accordées au personnel lors de la mise en application de la nouvelle classification

Conformément à l'article 2 de l'accord du 19 juin 1991, (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires), lors de l'application des nouvelles classifications, il n'y aura, à cette occasion ni modification systématique du salaire ni, en aucun cas, réduction du coefficient et du salaire antérieurement acquis par le titulaire du poste à titre personnel, quelle que soit l'origine de la situation.

Dans l'hypothèse où le nouveau coefficient du poste serait inférieur au coefficient acquis personnellement par le titulaire du poste, il ne sera fait application de ce nouveau coefficient du poste qu'aux salariés nouvellement embauchés ou affectés à ce poste.

Article 13 **Possibilités d'évolution de carrière**

Le passage d'un titulaire d'un poste à un autre poste dont le coefficient est supérieur implique que le salarié concerné possède les connaissances techniques et pratiques correspondant à celles du poste laissé vacant, ou créé, auquel il postule.

La direction étudiera, dans le cadre du plan de formation, les actions de formation adaptées ou de perfectionnement professionnels qui seront nécessaires au salarié afin de pouvoir occuper ce poste et d'en acquérir la pleine maîtrise. À ce titre, la formation représente un investissement fondamental permettant de développer les compétences nécessaires.

L'attribution au salarié du coefficient correspondant au nouveau poste occupé pourra être subordonnée, le cas échéant, à la réalisation jugée satisfaisante d'une période d'adaptation à ce poste. La durée de celle-ci devra faire l'objet d'une entente entre les parties en fonction des caractéristiques du poste et des compétences individuelles du salarié, et ne pourra en aucun cas être supérieure à la période d'adaptation indiquée dans l'analyse du poste.

Chapitre V **Polyvalence**

La polyvalence doit être reconnue. Elle ne peut s'exercer qu'aux niveaux d'emplois I, II et III et se caractérise pour son titulaire par l'occupation habituelle de plusieurs postes en assumant la pleine maîtrise de chacun.

Lorsque la polyvalence n'est pas prise en compte dans l'analyse du poste occupé par un titulaire et ayant servi à son classement individuel, il est fait application des principes ci-après rappelés qui figurent dans les accords antérieurs.

Article 14 **Principes sur lesquels repose la polyvalence verticale**

La notion de la « polyvalence verticale » implique le cas où un ouvrier ou un employé est appelé personnellement à occuper de façon « habituelle » des postes relevant de coefficients distincts.

Dans cette hypothèse, le coefficient personnel de l'intéressé sera celui du poste relevant du coefficient le plus élevé à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne au moins deux heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

Les parties estiment que, pour qu'il y ait application de la règle de la « polyvalence verticale », il faut qu'il y ait une régularité certaine dans l'alternance de l'occupation des postes, c'est-à-dire qu'elle s'étende sur la plus grande partie de l'année et qu'elle soit raisonnablement prévisible. Dès lors, il n'y a pas lieu de calculer, semaine par semaine, la moyenne minimale des deux heures par jour et ce calcul peut être fait sur un certain nombre de semaines à déterminer selon les fonctions occupées par le titulaire.

Article 15 **Polyvalence horizontale**

L'ouvrier ou employé dont l'activité s'exerce de façon « habituelle » dans le cadre de plusieurs postes de travail de même coefficient reste classé au coefficient correspondant à ces postes.

Toutefois, conformément aux dispositions antérieures, le salarié bénéficiera à titre personnel d'une majoration de sa rémunération correspondant à 10 points.

Chapitre VI **Dispositif de mise en oeuvre**

Article 16 **Mise en application**

Le présent accord fixe les principes directeurs pour la mise en oeuvre de la nouvelle classification des postes de travail dans les entreprises de la profession, en accord avec les organisations syndicales signataires.

L'accord de classifications de postes dans diverses branches des I.A.A. signé le 19 juin 1991 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires) et ses diverses annexes, demeure la référence de base compte tenu des aménagements apportés dans cet accord de branche.

Les signataires s'accordent pour estimer que les dispositions retenues dans ces deux accords représentent des changements importants dans les procédures et pratiques actuelles, et impliquent une nouvelle conception des relations entre les divers partenaires professionnels dans l'entreprise.

Dans cette optique, les parties sont convenues de tout mettre en oeuvre afin qu'il soit procédé dans les entreprises à cette nouvelle classification des postes dans un délai maximal de dix-huit mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf circonstances exceptionnelles qui pourront être examinées par la commission nationale paritaire de suivi instituée à l'article 18.

Article 17 **Date d'entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension par le ministère du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans le cas où interviendraient des modifications ou des novations relatives à l'accord du 19 juin 1991 (accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires) conclu dans diverses branches des I.A.A. interférant avec les dispositions du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer pour définir les ajustements éventuellement nécessaires.

Article 18 **Commission nationale paritaire de suivi**

Il est institué une « commission nationale paritaire de suivi » de l'accord composée de deux représentants des organisations signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle patronale.

Cette commission examine le degré d'exécution des objectifs poursuivis et peut suggérer, en tant que de besoin, à la commission nationale paritaire toutes mesures ou modifications qui s'avéreraient nécessaires en se référant à l'esprit dudit accord.

En outre, elle pourra être exceptionnellement saisie par toute organisation signataire, pour recherche d'une solution appropriée, en cas de difficultés d'application qui n'auraient pu être résolues au niveau d'une entreprise. À cet effet,

les indications nécessaires seront communiquées à ses membres avec la convocation à la réunion.

Méthode de classification

Accord du 28 janvier 1993

[Étendu par arrêté du 8 juin 1993, JO 17 juin 1993]

Préambule

Ainsi qu'il est précisé à l'article 8 de l'accord national sur les classifications des postes de travail dans les industries charcutières du 7 décembre 1992, la fédération française des industries charcutières et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 28 janvier 1993 en vue de définir la méthode d'évaluation-classification des postes applicable dans les entreprises de la profession.

À la suite de la réalisation d'une étude par un cabinet spécialisé et après examen de celle-ci par la commission nationale paritaire, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Nature de l'accord

Le présent accord :

- s'intègre dans le cadre des dispositions de l'accord national conclu le 7 décembre 1992 qui ont pour objet de définir pour les entreprises du secteur des industries charcutières les conditions et modalités de mise en oeuvre de l'accord conclu dans diverses branches des I.A.A. du 19 juin 1991 figurant dans les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires.
- détermine la méthode d'évaluation des postes comportant des critères classant applicable dans les entreprises et établissements. Il est toutefois rappelé que cette méthode ne peut être mise en oeuvre qu'après une analyse détaillée des postes de travail existants.

Article 2

Adoption de dispositions conventionnelles

L'article 8 de l'accord national sur les classifications des postes de travail conclu le 7 décembre 1992 est ainsi rédigé :

La méthode d'évaluation-classification des postes(*voir "l'annexe I" du présent accord*) est composée de quatre parties principales :

- mode d'emploi pour l'analyse d'un poste ;
- guide d'entretien ;
- liste des critères ;
- tableaux de calcul des nouveaux coefficients.

Cette méthode permet de positionner tous les postes de travail allant du coefficient 120 au coefficient 390. Il est, en outre, rappelé que c'est le poste de travail qui est classé, et non son titulaire.

Les parties signataires décident que cette méthode est applicable dans toutes les entreprises et établissements de la profession.

Toutefois, et en conformité avec les dispositions de l'article 1 de l'accord du 19 juin 1991, une autre méthode d'évaluation peut 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.

En outre, les accords d'entreprise ou d'établissement déjà intervenus sur le même sujet avant l'application du présent accord, ou à défaut de délégués syndicaux après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, demeureront applicables, pour autant que ceux-ci prévoient la mise en place d'une seule méthode de classification comportant les mêmes critères classant pour l'ensemble des services.

Article 3

Illustrations d'analyses de postes

Conformément à l'article 6, paragraphe 7, de l'accord conclu le 7 décembre 1992, sont annexées au présent accord (annexe II) diverses illustrations d'analyses de postes dans le secteur des industries charcutières.

Il est précisé que ces illustrations correspondent à des exemples de deux postes volontairement choisis dans des entreprises où les conditions de travail sont différentes afin d'illustrer l'application de la méthode de classification par critères classant.

Ainsi, ces exemples mettent en évidence que deux postes ayant la même appellation, ou une appellation voisine,

correspondant à des situations de travail distinctes, aboutissent parfois à une notation différente.

Les documents en annexe ont également pour but de servir de modèle d'application pour les entreprises.

Article 4 **Délai de mise en application**

Il est rappelé que, selon l'article 16 de l'accord du 7 décembre 1992, la mise en application des nouvelles classifications devra être effective dans un délai maximal de dix-huit mois suivant la date d'extension de l'accord visé ci-dessus, sauf circonstances exceptionnelles qui pourront être examinées par la commission nationale paritaire de suivi instituée à cet effet.

Article 5 **Actions d'information des entreprises**

Un ensemble de mesures d'accompagnement sera prochainement étudié par les parties signataires afin d'aider les entreprises à préparer, au cours de la période transitoire, la mise en oeuvre de ces nouvelles classifications.

En particulier, des journées d'information sur l'utilisation de la méthode de classification ainsi retenue, et ses annexes, seront organisées.

Annexe I à l'accord du 28 janvier 1993

Méthode d'évaluation classification des postes de travail

La présente annexe est celle prévue à l'article 2 de l'accord du 28 janvier 1993.

Mode d'emploi pour l'analyse d'un poste

La fiabilité et la précision de la méthode par critères repose pour une grande part sur une utilisation correcte du guide d'entretien et de la grille de critères.

Afin d'obtenir une cotation des postes la plus objective possible, il faut respecter les trois phases suivantes sous peine d'influencer, même involontairement, la cotation au moment de l'interview.

1) Description du poste à l'aide du guide d'entretien dans le but de remplir la fiche de description de poste

GUIDE D'ENTRETIEN

Q 1 ...

Q 2 ...

Q 3 ...

RÉPONSES AU GUIDE D'ENTRETIEN SUR PAPIER LIBRE

Q 1 ...

Q 2 ...

Q 3 ...

FICHE D'EMPLOI

1. Description sommaire.

2. Organigramme.

3. Descriptif des tâches :

— renseignements généraux ;

— critères :

Critère 1

Critère 2

Degré

retenu...

Corrections

ultérieures...

Il est conseillé de procéder de la façon suivante :

1.1. Dans un premier temps, à l'aide du guide d'entretien, faire l'analyse du poste en notant sur papier libre les réponses repérées par le numéro de la question.

Les questions ne suivent pas fidèlement la grille de critères pour éviter une contagion entre la question et le nombre de points à attribuer.

Pour cette même raison, les titres des différentes parties (1 à 9) n'ont pas à être connus de l'interviewé.

1.2. Dans un deuxième temps, « à froid », transcrire ces réponses sur la fiche de description de poste de façon synthétique.

Certaines questions peuvent servir à renseigner plusieurs rubriques de la fiche de description de poste, nous donnons à cet effet une fiche de description de poste vierge dont les rubriques portent le numéro des principales questions s'y rapportant.

La place laissée pour remplir ces rubriques est volontairement limitée. Il faut pour chaque rubrique s'en tenir à l'essentiel.

2) Cotation du poste à l'aide de la liste de critères

Liste des critères

1. Connaissances de base.

1

2
3
4
5
6
7

2. Durée nécessaire.

1
2
3
4
5

FICHE DE DESCRIPTION DE POSTE

....
....
....
....

Critères

1. Connaissances de base
2. Durée nécessaire

Degré retenu	Corrections ultérieures
2	3
2	2

Au vu du descriptif synthétique du poste figurant sur la fiche de description de poste, il faut alors coter le poste sur chaque critère.

Les colonnes situées à droite de chaque rubrique de la fiche description de poste servent à établir cette cotation en fonction de la grille de critères et de leurs degrés respectifs. La deuxième colonne peut être utilisée dans le cas d'une correction ultérieure de la notation.

Il est préférable d'effectuer la notation une fois que tous les postes ont été examinés et les fiches de description de postes remplies.

Une meilleure objectivité peut être recherchée en faisant procéder à une seconde cotation par une personne qui n'a pas fait l'entretien et qui n'a connaissance que du descriptif de la fiche de description de poste.

3) Calculs des nouveaux coefficients à l'aide des tableaux prédéterminés

Une fois la cotation des postes effectuée et validée, les valeurs peuvent être réparties sur le tableau de cotation des postes coefficients).

Le tableau de correspondance : "cotation / points pondérés" permet de transformer directement les cotations en nombre de points pondérés.

Le tableau de la "fourchette de correspondance du coefficient prédit" permet de déterminer le nouveau coefficient à retenir en fonction du total des points pondérés obtenu.

Guide d'entretien

Remarques

1- Le guide d'entretien a été mis au point pour couvrir un maximum de situations différentes : c'est un support d'analyse qui ne doit pas devenir un carcan. Il est possible de prendre certaines libertés avec lui ; néanmoins, l'expérience prouve qu'en l'appliquant assez strictement, on obtient de bons résultats dans la très grande majorité des situations.

2- Conseils d'utilisation importants dans le chapitre « Mode d'emploi pour l'analyse d'un poste ».

N.B. - Dupliquer la fiche de description de poste en autant d'exemplaires qu'il y a de postes à analyser.

1) Description sommaire de la fonction

1.1. Quelle est l'appellation de votre poste?

1.2. Veuillez me dire, en gros, en quoi consiste votre travail? (Situer seulement le poste en deux ou trois lignes ; utilisez les verbes indiquant l'action essentielle, les détails seront notés par la suite.)

2) Organigramme

2.1. Êtes-vous plusieurs à ce poste?

Si oui, combien?

2.2. Avez-vous des subordonnés sous vos ordres?

Si oui : combien (permanents ou en moyenne)?

Quelles fonctions?

Quelles qualifications?

2.2. bis. Vous arrive-t-il de superviser le travail de personnes qui ne sont pas placées de manière permanente sous vos ordres?

Si oui : combien?

Fréquence?

Quelles fonctions?

Quelles qualifications?

2.3. Qui avez-vous directement au-dessus de vous (titre et fonction)?

2.4. De qui, à son tour, dépend ce supérieur (titre et fonction)?

2.5. Êtes-vous personnellement en relation avec d'autres services?

Si oui : lesquels? Quelles fonctions?

Pourquoi?

Avec quelle fréquence?

3) Descriptif des tâches

3.1. En temps normal, votre poste demande-t-il d'exécuter des tâches de nature différente?

Si oui : lesquelles?

3.2. Combien de temps consacrez-vous à chacune (en pourcentage soit dans la journée, soit sur une période plus longue)?

3.3. Y a-t-il des travaux (autres que 3.1) que vous exécutez périodiquement?

Si oui : lesquels?

Avec quelle périodicité?

3.4. Y a-t-il des travaux (autres que 3.1 et 3.3) que vous exécutez exceptionnellement?

Si oui : lesquels?

3.5. (Pour les tâches « normales ») lorsque vous intervenez, quelles sont les opérations qui ont été effectuées par d'autres avant?

Distinguer éventuellement s'il existe des tâches distinctes (*cf. 3.1*).

3.6. Quelles sont les phases successives habituelles de votre intervention?

Distinguer éventuellement s'il existe des tâches distinctes (*cf. 3.1 et 3.5*).

3.7. Après votre intervention, quelles sont les opérations effectuées et par qui?

3.8. Quel matériel utilisez-vous?

3.9. (Si oui, en 2.2 et 2.2 *bis*, commandement ou supervision) quelles sont vos interventions auprès de vos subordonnés habituels ou occasionnels?

Nature (ordres, consignes, instructions, contrôles, sanction).

Fréquence.

4) Connaissances de base/Technicité

4.1. Quelles sont les connaissances scolaires et professionnelles qui vous paraissent nécessaires pour remplir normalement votre poste? (Ne pas tenir compte du temps d'expérience, objet du point 5.)

-
- 4.2.** Pourquoi faut-il ces connaissances?
 - 4.3.** Faut-il d'autres connaissances particulières (exemple : permis de conduire, langues...)?
 - 4.4.** Pourquoi faut-il ces connaissances particulières?
 - 4.5.** Avec les connaissances et l'expérience voulue, n'y a-t-il pas de problème pour exécuter votre travail? Ou y a-t-il au contraire des cas où il est nécessaire de trouver des solutions nouvelles?
 - 4.6.** Dans quelle mesure avez-vous à rechercher des idées nouvelles (pour améliorer le travail, le produit)? Exemples.

5) Durée nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction

- 5.1.** Avec les connaissances de base que vous venez de définir, combien de temps faut-il à un nouveau pour remplir correctement votre poste (que cette expérience soit acquise dans l'entreprise ou dans une autre)?

5.2. Quelles sont les difficultés rencontrées pendant cette période d'initiation?

5.3. Faut-il, avant de tenir le poste, avoir travaillé ailleurs dans l'entreprise?

Si oui : pourquoi?

À quel poste?

Combien de temps?

6 A) Autonomie

6 A 1. Pour commencer votre journée (ou une tâche) de quoi avez-vous besoin (consignes, instructions, informations...)?

6 A 2. Qui vous les donne : supérieur, collègues...?

6 A 3. Comment se présentent-elles? Écrit, oral...

6 A 4. Où se trouve habituellement votre supérieur hiérarchique? Vient-il souvent, régulièrement?

6 A 5. Savez-vous toujours exactement ce que vous avez à faire? Expliquez.

6 A 6. Existe-t-il des cas où vous avez à vous débrouiller tout seul? Si oui : expliquez (le choix des moyens vous appartient-il?).

6 A 7. Devez-vous agir « par réflexe » ou « penser à... » ou « chercher comment s'y prendre »?

6 A 8. En cas d'imprévu, d'incident, faites-vous appel à quelqu'un (supérieur hiérarchique ou fonctionnel) avant de décider quoi faire?

Dans quel cas oui?

Dans quel cas non?

6 A 9. Pouvez-vous donner votre avis pour l'exécution de certaines actions?

Devez-vous ou pouvez-vous intervenir dans le process ?

6 A 10. En cours de travail, avez-vous (parfois) besoin de rechercher d'autres informations?

Si oui, lesquelles (exemples).

6 A 11. Avez-vous le temps d'alerter votre supérieur hiérarchique?

6 A 12. Quelles sont les informations que vous devez connaître pour exécuter votre travail : par exemple check list, directives, guide pratique?

6 A 13. Celles-ci varient-elles?

Plusieurs fois par minute?

Plusieurs fois par heure?

Plusieurs fois par jour?

6 B) Complexité

6 B 1. Quelles sont les opérations à réaliser pour démarrer votre activité, ou une tâche (préparation du poste, montages préalables, recueil d'informations...)?

6 B 2. Devez-vous interpréter pendant votre travail des signaux « organisés » tels que voyants lumineux, sonnerie, cadran...?

Avez-vous des mesures de nature différente à surveiller ou à effectuer (ex. : opérations de synchronisation, réglages interdépendants : poids vitesse, températures pression...)?

Si oui : lesquelles?

Pour chacune d'elles, quelle est leur localisation (par rapport au poste)?

6 B 3. Avec quelle fréquence, quelle régularité, quelle périodicité devez-vous surveiller ces signaux?

6 B 4. Quel sont ceux des signaux ou repères qui vous obligent à prendre une décision rapide?

Laquelle?

Êtes-vous limité dans le temps?

6 B 5. Pouvez-vous vérifier que les résultats recherchés soient atteints?

Comment?

6 B 6. Quels moyens avez-vous pour apprécier les situations de non-conformité par rapport aux cahiers des charges (indicateurs, objectifs, appréciation personnelle ...)?

6 B 7. Vos moyens d'action de correction : avez-vous divers réglages, des ajustements à faire pour parvenir ou revenir à une situation conforme? Quels sont-ils? (cf. correspondance avec question 6 B 2).

6 B 8. En cas d'anomalie, que faites-vous? Recherchez-vous les causes, comment?

Quelles sont les solutions que vous pouvez apporter?

6 B 9. Avez-vous à conduire plusieurs tâches de façon simultanée?

Si oui, êtes-vous contraint de passer rapidement d'une tâche à l'autre?

6 B 10. Existe-t-il au cours du travail une succession d'opérations différentes (changements de séries ...)?

6 B 11. Existe-t-il beaucoup d'informations (paramètres) dont vous devez tenir compte pour occuper le poste?

Quelles sont-elles?

6 B 12. L'activité demande-t-elle de réaliser des études, de proposer des améliorations, d'en suivre la mise en application?

7) Exigences d'encadrement et/ou conseils techniques

(Cf. Questions 2.2 et 2.2 bis, 2.5 et 3.9, voir 2 et 3)

8) Animation

8.1. Votre poste vous oblige-t-il à assurer la formation d'autres salariés? (niveau, durée, fréquence)

8.2. Coordonnez-vous ou animez-vous un groupe de travail? (nombre et niveau)

9) Contacts extérieurs/Confidentialité des informations

9.1. Êtes-vous personnellement en relation (soit oralement, soit par écrit) avec des personnes (clients, fournisseurs) extérieures à l'établissement ; à l'entreprise?

Si oui : lesquelles?

Quelles fonctions?

Pourquoi?

Avec quelle fréquence?

9.2. Avez-vous accès à des informations confidentielles? (secrets techniques, calcul des coûts, des prix, salaires...)

Liste des six critères

1. Exigences de connaissances de base/Technicité.

2. Exigences de durée nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction.

3. Exigences d'autonomie.

3 bis. Exigences en complexité.

4. Exigences d'encadrement et/ou conseils techniques.

5. Exigences d'animation.

6. Exigences de contacts extérieurs/circulation d'informations.

Définition des six critères et de leurs degrés

1) Exigences de connaissances de base/Technicité

Connaissances de base

Ce qui est connu, ce que l'on sait pour l'avoir appris, que ce soit lors d'un cursus scolaire ou par expérience professionnelle.

Technicité

Caractère de ce qui est technique (ensemble des procédés et des méthodes d'un métier, d'une industrie).

Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement le poste ou la fonction. Ces capacités peuvent être acquises

par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente.

DEGRÉS	EXIGENCES DU POSTE
1	Aucune connaissance préalable nécessaire. Ni même savoir lire et écrire.
2	Savoir lire, écrire, compter. Connaissance de base indispensable acquise dans l'établissement.
3	Niveau 3 ^e . C.A.P.
4	Niveau 2 ^e - 1 ^{re} . Brevet professionnel, brevet de technicien.
5	Niveau baccalauréat. Baccalauréat technique.
6	Niveau baccalauréat + 2 (B.T.S. - D.U.T.).
7	Niveau baccalauréat + 3 (licence). Niveau baccalauréat + 4 (maîtrise).

N.B. - Les critères 1 et 2 sont souvent exclusifs l'un de l'autre. Des connaissances élevées impliquent généralement une durée d'apprentissage faible et inversement. Toutefois, des postes peuvent nécessiter des niveaux faibles ou élevés dans les deux critères à la fois.

2) Exigences de durée nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne, ayant le niveau de connaissances défini au critère 1, doit être opérationnelle.

DEGRÉS	EXIGENCES DU POSTE
¹ <i>(1) La notion de « mois » s'entend comme une période de travail effectif.</i>	Quelques jours à moins d'un mois.
² <i>(2) Ce critère n'a rien à voir avec la période d'essai qui figure dans le contrat de travail.</i>	Un à trois mois.
³ <i>(3) Les critères 1 et 2 sont souvent exclusifs l'un de l'autre. Des connaissances élevées impliquent généralement une durée d'apprentissage faible et inversement. Toutefois, des postes peuvent nécessiter des niveaux faibles ou élevés dans les deux critères à la fois.</i>	Quatre à six mois.
4	Sept à douze mois.
5	Un an à deux ans.
6	Plus de deux ans.

3) Exigences d'autonomie

Autonomie

- liberté pour un individu de disposer librement de soi ;
- marge de manoeuvre dans la situation de travail.

Consigne

Instruction formelle et stricte.

Directive

Ensemble des indications qu'un supérieur donne à un subordonné.

Objectif

But, résultat que l'on veut atteindre.

Ce critère appréhende le degré de liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives...

DEGRÉS	EXIGENCES DU POSTE
0	Reçoit des consignes orales simples et précises, pour chaque opération. Travail d'exécution sans marge de manœuvre.
1	Reçoit des consignes simples, précises et permanentes (check-list ou instructions). Alerte en cas d'anomalie constatée.
2	Reçoit des consignes simples, précises et permanentes, nécessitant parfois des explications orales ou écrites complémentaires. Démarche de l'opérateur pour rechercher des informations complémentaires. Déetecte et alerte en cas d'anomalie.
3	Reçoit des directives précises habituellement écrites, choisit parmi des modes opératoires pour sélectionner le plus adapté (appréciation personnelle)*, les critères de choix étant clairement définis. Déetecte, alerte et doit être capable de proposer une ou des solutions.
4	Agit dans le cadre de directives générales où les détails ne sont pas définis. Peut inventer des modes opératoires, organiser les moyens, mais ne prend pas seul de décision d'application.
5	Participe à l'élaboration des directives à suivre. Peut prendre seul des décisions d'application.
6	Formule des objectifs*, élabore les directives à suivre.
	<i>(Voir définitions de ces mots dans le « Glossaire »)</i>

3 bis) Exigences en complexité

Complexité

Caractère de ce qui est difficile, de ce qui contient plusieurs éléments différents. Un poste complexe comprend un grand nombre d'actions qui supposent réflexion et combinaison de plusieurs moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

DEGRÉS	EXIGENCES DU POSTE
0	Travaux nécessitant la mise en oeuvre de très peu d'opérations connues et usuelles. Très peu d'éléments d'information.
1	Travaux nécessitant la mise en oeuvre de quelques opérations connues et variées. Plusieurs informations, la plupart stables.
2	Travaux nécessitant des choix parmi quelques combinaisons d'opérations pour trouver la plus adaptée. Variation de certaines informations.
3	Travaux nécessitant des choix parmi plusieurs combinaisons d'opérations pour trouver la plus adaptée (choix du mode opératoire). Le nombre d'informations à manier est important.
4	Travaux nécessitant parfois la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Met en oeuvre des solutions parfois nouvelles (élaboration de modes opératoires). Les informations varient fréquemment.
5	Travaux nécessitant souvent la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Met souvent en oeuvre des solutions nouvelles et originales pour atteindre un objectif. Les informations varient et sont très nombreuses.
6	Idem, mais dans des situations difficiles mettant en jeu des données nombreuses et complexes, souvent parcellaires ou incertaines.

4) Exigences d'encadrement et/ou conseils techniques

Action d'encadrer une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique ; action d'assister (au sens d'expertise) une ou plusieurs personnes dans la direction technique de leurs affaires.

Dans les deux cas, il y a la notion d'autorité (c'est-à-dire la capacité d'obliger quelqu'un à faire quelque chose d'une certaine façon) :

- soit hiérarchique (le chef) ;
- soit technique (l'expert).

Cette expertise technique n'est à considérer que si elle s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

DEGRÉS	EXIGENCES DU POSTE
0	N'assure pas d'encadrement.
1	Conseils techniques occasionnels.
2	Encadre et/ou conseille des employés ou ouvriers travaillant sur des postes de niveau I et niveau II.
3	Encadre et/ou conseille les employés ou ouvriers travaillant sur des postes de niveau II et III.
4	Encadre et/ou conseille des A.T. ou A.M.
5	Conseille des cadres.

N.B. - Dans la plupart des cas, ce critère inclut les activités d'animation du personnel encadré.

5) Exigences d'animation

Action exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

DEGRÉS	EXIGENCES DU POSTE
0	Pas d'activité d'animation.
1 (4)	<i>(4) Cette animation n'est ni hiérarchique ni technique. Ne la prendre en compte que si elle porte sur du personnel permanent.</i> Occasionnellement / Exceptionnellement.
2 (5) <i>(5) Ce critère est indépendant du critère encadrement.</i>	Anime un groupe de façon quasi permanente.
4	Coordonne * ou anime ou forme une équipe *, un service * ou un secteur *. <i>(Voir définitions de ces mots dans le « Glossaire ».)</i>

6) Exigences de contacts extérieurs. Circulation d'informations

Contacts extérieurs

Entrer en rapport, en relation avec quelqu'un d'extérieur à l'entreprise, pendant le temps de travail et pour l'exercice normal de celui-ci.

Circulation d'informations

— possibilité de livrer au public de façon involontaire des informations plus ou moins secrètes pouvant porter tort à l'entreprise ou à des individus.

Ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement et leurs retombées en terme de confidentialité *.

Additionner les deux degrés.

DEGRÉS	NOMBRE de contacts extérieurs (fournisseurs, clients...)	DEGRÉS	RISQUE de donner des informations à l'extérieur
0	Quasi nuls*.	0	Quasi nul.
1	Occasionnels*.	1	Faible ou rare.
2	Moyens.	2	Occasionnel.
3	Quasi permanents.	3	Fort occasionnel ou faible permanent.
4	Permanents*.	5	Fort et permanent.

*(Voir définitions de ces mots dans le « Glossaire ».)

N.B. - Si le nombre de contacts est très faible, le risque est systématiquement bas (quelle que soit la confidentialité des informations détenues).

Si le nombre de contacts augmente, le risque peut fluctuer de bas à élevé.

Ainsi :

0 en nombre de contacts autorise : 1 et 2 en nombre de contacts autorisent : 3 et 4 en nombre de contacts autorisent :	0 ou 1 en risque ; 0 à 3 en risque ; 0 à 5 en risque.
--	---

Tableaux de calcul des nouveaux coefficients

Tableau de cotation de postes

Nº	Poste	Connaissances de base/Technicité	Durée nécessaire	Autonomie	Complexité	Encadrement/ Conseils techniques	Animation	Contacts extérieurs/ Confidentialité

Tableau de correspondance : Cotation/Points pondérés

(Additionner les points pondérés des sept colonnes.)

Cotation	Critères						
	Connais-sances de base/Tech-nicité	Durée nécessaire	Autonomie	Complexité	Encadrement/ Conseils tech-niques	Animation	Contacts exté-rieurs/ Confidentialité
0			70	69	172	172	172
1	172	172	86	86	295	237	196
2	295	246	103	102	377	303	221
3	418	295	119	118	459		246
4	541	344	135	135	541	434	270
5	664	393	152	151	664		295
6	787	467	168	168			319
7	909						344
8							369
9							393

Fourchette de correspondance du coefficient prédit

	Coefficient à retenir		Coefficient à retenir		Coefficient à retenir
< 1003	120	1700 - 1740	210	2437 - 2477	300
1004 - 1044	125	1741 - 1781	215	2478 - 2518	305
1045 - 1085	130	1782 - 1822	220	2519 - 2559	310
1086 - 1126	135	1823 - 1863	225	2560 - 2600	315
1127 - 1167	140	1864 - 1904	230	2601 - 2641	320
1168 - 1208	145	1905 - 1945	235	2642 - 2682	325
1209 - 1249	150	1946 - 1986	240	2683 - 2723	330
1250 - 1289	155	1987 - 2027	245	2724 - 2764	335
1290 - 1330	160	2028 - 2067	250	2765 - 2805	340
1331 - 1372	165	2068 - 2108	255	2806 - 2846	345
1373 - 1412	170	2109 - 2149	260	2847 - 2886	350
1413 - 1453	175	2150 - 2190	265	2887 - 2927	355
1454 - 1494	180	2191 - 2231	270	2928 - 2968	360
1495 - 1535	185	2232 - 2272	275	2969 - 3009	365
1536 - 1576	190	2273 - 2313	280	3010 - 3050	370
1577 - 1617	195	2314 - 2354	285	3051 - 3091	375
1618 - 1658	200	2355 - 2395	290	3092 - 3132	380
1659 - 1699	205	2396 - 2436	295	3133 - 3173	385
				3174 - 3203	390

Illustration de calculs

Exemple de trois postes de cariste

N°	Poste	Connaissances de base/Technicité	Durée nécessaire	Autonomie	Complexité	Encadrement/Conseils techniques	Animation	Contacts extérieurs/Confidentialité
1	Cariste	1	2	1	1	0	0	1
2	Cariste	2	2	1	1	0	0	2
3	Cariste	2	2	2	1	0	0	3

Cotations obtenues à ce poste de cariste

	POSTE 1	POSTE 2	POSTE 3
Connaissance de base/Technicité	1	2	2
Durée nécessaire	2	2	2
Autonomie	1	1	2
Complexité	1	1	1
Encadrement/Conseils techniques	0	0	0
Animation	0	0	0
Contacts extérieurs/Confidentialité	1	2	3

Chercher dans le "Tableau de correspondance : cotation/points pondérés"

Correspondance entre la cotation et les points pondérés

	POSTE 1	POSTE 2	POSTE 3
Connaissance de base/Technicité	172	295	295
Durée nécessaire	246	246	246
Autonomie	86	86	103
Complexité	86	86	86
Encadrement/Conseils techniques	172	172	172
Animation	172	172	172
Contacts extérieurs/Confidentialité	196	196	246
Total	1 130	1 278	1 320

Les coefficients sont donc :

- poste n° 1 : 1 130, coefficient 140 ;
- poste n° 2 : 1 278, coefficient 155 ;
- poste n° 3 : 1 320, coefficient 160.

Glossaire

Activité

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions permanentes confiée à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, prendre en sténo, frapper, enregistrer, expédier la correspondance est l'ensemble de tâches constituant l'activité « courrier ».

Anomalie

Tout écart par rapport à la normale ou à la valeur théorique.

Appréciation personnelle

Estimation, évaluation faite par le titulaire du poste.

Autocontrôle

Contrôler efficacement son propre travail.

Classification

Classer les postes les uns par rapport aux autres. Distribution par classes, par catégories, suivant un certain ordre et une certaine méthode.

Résultat de cette opération.

Le terme « classification » désigne plutôt l'aval de l'opération d'évaluation des postes.

Confidentiel

Qui se dit, se fait sous le sceau du secret.

Conseils techniques

Avis donné ou demandé sur ce qu'il convient de faire, notamment en matière technique. Par technique, on peut comprendre : de production, financière, juridique, etc.

Consignes

Instruction formelle donnée à quelqu'un.

Coordonner

Organiser avec d'autres personnes.

Cotation

Action de noter, appréciation, estimation.

Critères

Principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Degré

Élévation comparative, échelon, niveau atteint dans un domaine par rapport à une base.

Diagnostic

Jugement porté sur une situation, un état, un objet, avec tout ce que cela comporte de « subjectivité ».

Directives

Ensemble des indications générales, ligne de conduite à suivre, qu'une autorité hiérarchique donne à ses subordonnés.

Emploi

Ce à quoi s'applique l'activité rétribuée d'un employé, d'un salarié.

Évaluation

Attribuer une valeur à un objet, avec tout ce que cela comporte de « subjectivité ».

Évaluation des emplois

Déterminer le poids des postes du point de vue de l'organisation, indépendamment des personnes qui les occupent, et non pas apprécier le comportement du titulaire du poste, par rapport aux objectifs qui lui sont assignés.

Nous définirons l'évaluation des postes comme une : « technique permettant de déterminer d'une façon systématique la position relative d'un poste par rapport aux autres dans une hiérarchie des salaires sur la base de l'importance des tâches afférentes à ce poste ».

La méthode se fonde sur la comparaison et l'analyse systématique des tâches.

D'un point de vue théorique, la classification des postes à partir des critères d'évaluation homogènes vise à établir les comparaisons sociales dans l'entreprise sur une base aussi incontestable que possible, en même temps que rationnelle (principe d'équité, à travail égal, salaire égal).

Fonction

C'est un ensemble d'activités exercées en vue d'atteindre un même objectif. Par exemple, la fonction commerciale qui comporte des activités de contact, de négociation, de livraison, de service après-vente, etc. Un salarié peut exercer plusieurs fonctions et une même fonction peut être exercée par plusieurs salariés.

Métier

Somme de capacités techniques, manuelles ou intellectuelles de travail que possède l'individu. Avoir un métier ne signifie pas avoir un emploi, mais posséder un ensemble de capacités reconnues.

Mode opératoire

Acte supposant réflexions et combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

Objectif

But à atteindre.

Occasionnel

Qui se produit de façon occasionnelle, non habituelle.

Permanent

Continu ; établir une liaison permanente entre des services.

Polyvalence

Pratique habituelle de plusieurs techniques maîtrisées. Qui a plusieurs fonctions, plusieurs activités différentes.

Poste

Emploi auquel on est nommé dans une hiérarchie. Le poste peut se définir comme le couple (emploi, localisation). On peut conserver le même emploi et changer de poste.

Précis

Qui ne laisse aucune incertitude.

Qualification

Qualification professionnelle : formation et aptitudes de l'ouvrier qualifié.

Le terme classification doit toujours être préféré à celui de qualification, dans la mesure où il convient de distinguer entre la classification du poste et la qualification du salarié.

Quasi nul

Presque égal à zéro. Presque aucun.

Repérer

Situer avec précision.

Secteur

Division artificielle d'un territoire, en vue d'organiser une action d'ensemble, de répartir les tâches.

Synthèse

Exposé d'ensemble, aperçu global ; réunion d'éléments en un tout.

Tâche

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, prendre en sténo un texte, ou frapper un texte, ou effectuer des photocopies, etc.

Fiche de description de poste

N.B. - Dupliquer la fiche de description de poste en autant d'exemplaires qu'il y a de postes à analyser.

1)

Description sommaire : Questions 1.1 et 1.2

2)

Organigramme : Questions 2.1, 2.2, 2.2 bis, 2.3, 2.4, 2.5

3) Descriptif des tâches renseignements généraux servant à renseigner les autres rubriques : questions 1.2, 2.1 à 3.9

Critère 4, questions 2.2 et 2.2 bis, 2.5 et 3.9

Critère 4, questions 2.2 et 2.2 bis, 2.5 et 3.9

Critère 6, questions 9.1 et 9.2

--	--	--

Les colonnes situées à droite de chaque rubrique servent à établir la cotation en fonction de la grille de critères et de leurs degrés respectifs (1^{re} colonne : notation ; 2^e colonne : utilisée dans le cas d'une correction ultérieure de la notation).

Il est préférable d'effectuer la notation une fois que tous les postes ont été examinés.

Annexe II à l'accord du 28 janvier 1993

Illustrations d'analyses de poste

La présente annexe est celle prévue à l'article 3 l'accord du 28 janvier 1993

Ces exemples sont destinés à illustrer la manière dont doivent être appliquées l'analyse des postes de travail et la méthode d'évaluation-classification prévue en annexe I, étant rappelé que plusieurs postes ayant la même appellation ou une appellation voisine peuvent avoir des contenus différents et, en conséquence, être classés différemment.

Analyse de poste (selon le guide d'entretien)

Désosseur de jambon

DESCRIPTION DU POSTE	CRITÈRE	DEGRÉ
I. Finalité du poste Ce poste consiste à séparer les os du jambon.		
II. Situation fonctionnelle dans l'organisation de l'entreprise Milieu de travail : Plusieurs personnes occupent ce poste sur une même ligne. Situation du poste dans la hiérarchie : Ce poste se situe sous la responsabilité d'un animateur de ligne. Relations intérieures (autres services...).		
III. Délimitation de l'activité Tâches permanentes principales.		
<i>Description des tâches :</i> — séparer les os du jambon en respectant les muscles et les conditions d'hygiène et de sécurité ; — veiller au bon état de son matériel.	3 bis	1
<i>Phases successives d'intervention (modes opératoires) :</i> — séparer l'os du quasi du jambon ; — ouverture du jambon ; — décoller la tête de l'os du fémur ; — enlever le fémur et le tibia ; — enlever le péroné. (Cinq postes de travail différents : chaque titulaire est polyvalent sur les différents postes.) Tâches exceptionnelles. Matériels et outillages utilisés : — couteaux-fusils ; — gants et tablier de protection.		
IV. Instructions reçues. - Autonomie du poste	3	1
Consignes simples (quelle que soit la qualité du produit à fabriquer, le désossage reste identique). En cas d'anomalie, le titulaire du poste alerte l'animateur de ligne.		
V. Niveau de connaissances exigées du titulaire		
Connaissances de base indispensables du titulaire pour occuper ce poste.	1	2
Connaissances scolaires élémentaires. Connaissances acquises par l'expérience professionnelle. Connaissances particulières et/ou capacités techniques : — bonne dextérité ; — rapidité d'exécution.		

DESCRIPTION DU POSTE	CRITÈRE	DEGRÉ
Expérience nécessaire pour acquérir la pleine dextérité de la fonction (en plus des connaissances de base) :	2	2
— trois mois. Modalités d'accès à ce poste (direct ou passage par un autre poste) : — direct.		
VI. Responsabilités fonctionnelles et hiérarchiques	4	0
Encadrement ou animation d'une équipe.	5	0
VII. Contacts extérieurs à l'entreprise	6	0
VIII. Accès aux informations confidentielles	6	0

Désosseur pareur

DESCRIPTION DU POSTE	CRITÈRE	DEGRÉ
I. Finalité du poste Ce poste consiste à effectuer des opérations permettant d'obtenir un jambon ou une épaule conforme au produit souhaité (cahier des charges).		
II. Situation fonctionnelle dans l'organisation de l'entreprise Milieu de travail : Plusieurs personnes occupent ce poste sur une même ligne. Situation du poste dans la hiérarchie : Ce poste dépend d'un agent de maîtrise ou d'un responsable d'atelier. Relations intérieures (autres services...) : En général, le titulaire du poste n'a pas de relation avec les personnes d'un autre service.		
III. Délimitation de l'activité Tâches permanentes principales. <i>Description des tâches :</i>		
— le travail consiste à désosser les jambons, les carrés, les épaules en séparant les os du maigre, les nerfs, le gras et les veines grasses. Suivant le type de jambon, il est dépiécé.		
<i>Phases successives d'intervention (modes opératoires) :</i>	3 bis	1
— pour les jambons et épaules : dégraissage, désossage, parage ; — pour les jambons : dépiçage supplémentaire ; — pour les carrés : déjointage, désossage, récupération du maigre entre les côtes. Tâches exceptionnelles : — parage des poitrines, découennage, dénervage, taillage des couennes. Matériels et outillages utilisés : — tablier de protection, gant à maille, couteaux, fusil accompagné d'un porte-outils ; — chaussures de sécurité et pastilles ; — découenneuse, dénerveuse.		
IV. Instructions reçues. - Autonomie du poste	3	2
Les instructions sont données par un supérieur en fonction du programme de travail.		

DESCRIPTION DU POSTE	CRITÈRE	DEGRÉ
V. Niveau de connaissances exigées du titulaire		
Connaissances de base indispensables du titulaire pour occuper ce poste :	1	3
— niveau C.A.P. ou équivalence (expérience professionnelle). Connaissances particulières et/ou capacités techniques : — maîtrise des données technologiques liées au travail sur un produit vivant alimentaire.		
Expérience nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction (en plus des connaissances de base) :	2	2
— moins de quatre mois selon le cahier des charges et l'organisation du travail. Modalités d'accès à ce poste (direct ou passage par un autre poste) : — le poste est accessible directement au personnel qualifié.		
VI. Responsabilités fonctionnelles et hiérarchiques :	4	0
— aucune. Encadrement ou animation d'une équipe : — aucune.	5	0
VII. Contacts extérieurs à l'entreprise :	6	0
- aucun.		
VIII. Accès aux informations confidentielles :	6	0
- aucun.		

Contremaître emballage

DESCRIPTION DU POSTE	CRITÈRE	DEGRÉ
I. Finalité du poste Assurer l'emballage et l'étiquetage des produits en respectant les normes.		
II. Situation fonctionnelle dans l'organisation de l'entreprise Milieu de travail : — atelier d'emballage. Situation du poste dans la hiérarchie : — ce titulaire du poste dépend d'un chef de service (cadre) qui, lui-même, dépend d'un directeur de production. Relations intérieures (autres services...) : — le titulaire du poste a des contacts avec les services suivants : technique, fabrication, expédition, ordonnancement, contrôle de qualité, administratifs.		
III. Délimitation de l'activité Tâches permanentes principales.		
<i>Description des tâches :</i>		
— assurer l'emballage des différents produits suivant un planning ; — assurer le respect des standards budgétisés ; — management d'une équipe de plusieurs personnes.		
<i>Phases successives d'intervention (modes opératoires) :</i>	3 bis	3

DESCRIPTION DU POSTE	CRITÈRE	DEGRÉ
<ul style="list-style-type: none"> — établir les différentes fabrications par ligne ; — s'assurer du bon fonctionnement des machines ; — intervenir en cas de panne importante pour la modification des programmes ; — contrôler le travail effectué (quantité, qualité, respect standard, etc.) ; — gestion du personnel en fonction de lignes en service. <p>Tâches exceptionnelles. Matériels et outillages utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> — machines d'emballage et trancheurs entièrement automatisés. 		
IV. Instructions reçues. - Autonomie du poste	3	4
Planning de production hebdomadaire adapté journallement en fonction des commandes, des problèmes d'emballage. Donner les programmes, consignes aux conducteurs de ligne. Contrôler, vérifier le travail effectué.		
V. Niveau de connaissances exigées du titulaire		
Connaissances de base indispensables du titulaire pour occuper ce poste :	1	6
- B.T.S., D.U.T., connaissances agro-alimentaires. Connaissances particulières et/ou capacités techniques.		
Expérience nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction (en plus des connaissances de base) :	2	4
— un an.		
Modalités d'accès à ce poste (direct ou passage par un autre poste) : — ce poste ne nécessite pas le passage par un autre poste dans l'entreprise.		
VI. Responsabilités fonctionnelles et hiérarchiques	4	4
Le titulaire du poste gère une équipe de personnes et en assure le management. Encadrement ou animation d'une équipe : — le titulaire du poste encadre et anime une équipe de quarante personnes environ ; — il gère les absences et établit le planning des congés.	5	0
VII. Contacts extérieurs à l'entreprise	6	3
Rares.		
VIII. Accès aux informations confidentielles	6	3
Process de fabrication.		

Responsable de fabrication produit

DESCRIPTION DU POSTE	CRITÈRE	DEGRÉ
I. Finalité du poste Ce poste consiste à animer et gérer le personnel des ateliers cuisson, dosage, conditionnement, à contrôler la qualité, les quantités et les coûts ainsi qu'à s'assurer du bon fonctionnement du matériel.		
II. Situation fonctionnelle dans l'organisation de l'entreprise Milieu de travail : — ce poste n'est occupé que par un seul titulaire. Situation du poste dans la hiérarchie : — ce poste dépend du directeur de production. Relations intérieures (autres services...) : — le titulaire du poste a de nombreux contacts avec les services suivants : maintenance, service qualité conformité, découpe, logistique, conditionnement, achats, recherche et développement, direction des relations humaines et sociales.		
III. Délimitation de l'activité Tâches permanentes principales.		
<i>Description des tâches :</i> — gérer le personnel des trois équipes (planifier les congés, constituer les équipes de travail, etc.) ; — animer les équipes et assurer la communication interne ; — assurer le suivi, le contrôle de la qualité des produits, de leur quantité, des coûts, du rendement ; — s'assurer du bon état de marche du matériel ; — effectuer quelques réglages ; — assurer la liaison avec la maintenance ; — participer à la conception du nouveau matériel.	<i>3 bis</i>	3
<i>Phases successives d'intervention (modes opératoires).</i> Tâches exceptionnelles : — remplacer les opérateurs sur les chaînes en cas d'incident. Matériels et outillages utilisés : — matériel de production, automates ; — matériel informatique ; — machine à calculer.		
IV. Instructions reçues. - Autonomie du poste Agir dans le cadre de directives générales. Gérer de façon autonome les trois équipes de travail. Faire face aux imprévus et les gérer. Le titulaire ne fait appel à son supérieur hiérarchique que si un incident grave survient.	3	4
V. Niveau de connaissances exigées du titulaire Connaissances de base indispensables du titulaire pour occuper ce poste.	1	6
1. Connaissances dans le domaine agroalimentaire (qualité, hygiène, chimie...). 2. Connaissances techniques (matériel de production). 3. Connaissances du produit et du process de fabrication. 4. Connaissances mathématiques (ratios...). Connaissances particulières et/ou capacités techniques : — notions d'anglais ; — aptitude au management d'une équipe.		

DESCRIPTION DU POSTE	CRITÈRE	DEGRÉ
Expérience nécessaire pour acquérir la pleine maîtrise de la fonction (en plus des connaissances de base) :	2	4
— minimum six mois. Modalités d'accès à ce poste (direct ou passage par un autre poste) : — ce poste ne nécessite pas le passage par un autre poste dans l'entreprise.		
VI. Responsabilités fonctionnelles et hiérarchiques	4	4
Gérer les trois équipes de travail. Faire face aux imprévus. Encadrement ou animation d'une équipe : — le titulaire du poste encadre et anime trois chefs d'équipes et leurs équipes correspondantes.	5	0
VII. Contacts extérieurs à l'entreprise	6	4
VIII. Accès aux informations confidentielles L'accès aux informations confidentielles est occasionnel mais important. Le titulaire du poste est mis au courant des nouvelles machines, des process de cuisson et éventuellement des recherches sur l'évolution des produits, des décisions concernant la stratégie de l'établissement.	6	4

Avenant n° 1 du 9 mars 2012

[Étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGC ;

FO.

Préambule

L'accord national du 28 janvier 1993 (étendu par arrêté du 8 juin 1993) a pour objet de définir une méthode d'évaluation-classification des postes de travail permettant de positionner tous les emplois dans les entreprises et établissements du secteur des industries charcutières.

Le système repose sur sept critères classants communs à tous les postes. La classification d'un poste résulte de la somme des points correspondant aux degrés attribués à celui-ci pour chacun des critères.

À la suite d'une enquête auprès des entreprises et de trois réunions paritaires en 2011, les signataires ont décidé de clarifier les définitions des critères et de leurs degrés d'application en vue de rendre plus aisée l'utilisation dans les entreprises de la méthode d'évaluation-classification.

Ces modifications tiennent compte du caractère évolutif du contenu de certains emplois.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-7 du code du travail qui prévoit, dans le cadre d'une convention de branche, l'obligation pour les organisations professionnelles et syndicales de se réunir au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises et établissements entrant

dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières.

Il est rappelé que la classification s'applique à tous les salariés des entreprises de la branche, indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 2 **Objet**

Le présent accord a pour objet d'instituer de nouvelles définitions des critères de classifications en vigueur dans la branche professionnelle et de leurs degrés d'application.

Les signataires entendent instaurer un ensemble cohérent, actualisé et durable de classification des emplois. L'accord traduit la volonté des partenaires sociaux de mettre en œuvre une politique volontaire et active en matière d'emplois.

Article 3 **Analyse des postes de travail**

Le classement des postes s'effectue à partir d'une analyse⁽¹⁾ détaillée préalable du contenu de chaque poste de travail. Cette analyse est réalisée dans le cadre d'un groupe de travail avec un ou plusieurs titulaires du poste et leur encadrement (à l'aide du

(1) Pour aider à cette opération, il est rappelé que des illustrations d'analyses de postes de travail les plus caractéristiques dans la branche figurent en annexe de l'accord du 28 janvier 1993.

guide d'entretien joint à l'accord du 28 janvier 1993). Elle s'effectue sous la responsabilité de l'employeur.

La description d'un poste a pour but de décrire sa situation fonctionnelle à travers l'organisation mise en place, les principales tâches du titulaire, ainsi que les niveaux requis pour chacun des sept critères classants retenus paritai-rement (Cf. article 4) pour évaluer et classer les postes de travail.

Dans toute la mesure du possible, les salariés qui y participent auront une bonne connaissance des postes dans les ateliers de production et des services de l'entreprise et recevront une formation sur le guide d'entretien et l'analyse des postes de travail. Le cas échéant, la Direction peut décider de faire appel à un expert extérieur à l'entreprise dans le cadre de cette opération.

L'analyse des postes de travail est réexaminée périodiquement afin de l'adapter, s'il y a lieu, aux situations nouvelles.

Article 4 **Définitions des critères**

La méthode d'évaluation-classification des postes annexée à l'accord du 28 janvier 1993 (étendu par arrêté du 8 juin 1993) est composée de 4 parties (chapitres) : mode d'emploi pour l'analyse d'un poste, guide d'entretien, liste des critères, tableaux de calcul des nouveaux coefficients.

Une illustration de calcul et un glossaire y sont également joints.

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre intitulé «Liste des critères» :

a) **Liste des critères (rappel)**

critère 1 : Exigences de connaissances de base/technicité

critère 2 : Exigences de durée nécessaire pour être opérationnel à son poste

critère 3 : Exigences d'autonomie

critère 3bis : Exigences en complexité

critère 4 : Exigences d'encadrement et/ou conseils techniques

critère 5 : Exigences d'animation

critère 6 : Exigences de contacts extérieurs - circulation d'informations

Cette liste des critères vise à traiter chaque poste de travail dans l'entreprise afin de l'évaluer et définir un positionnement pour chacun d'entre eux. L'opération de classification a pour objectif d'identifier les contenus des postes et non des personnes.

b) **Définitions des critères et de leurs degrés d'application**

Critère 1 : Exigences de connaissances de base/technicité

Ce qui est connu, ce que l'on sait pour l'avoir appris, que ce soit lors d'un cursus scolaire ou par une expérience professionnelle équivalente.

Ce critère évalue le niveau de connaissances ou d'expérience requis pour l'exercice du poste. Les capacités peuvent

être acquises par un diplôme ou par une expérience professionnelle équivalente.

Il est mesuré par rapport à un référent «diplôme».

Degrés	Exigences du poste
1	Aucune connaissance préalable nécessaire
2	Savoir lire, écrire, compter Connaissances de base indispensables acquises dans l'établissement
3	Niveau de connaissances requis pour le poste : - CAP - BEP - Niveau V de l'Éducation Nationale - CQP équivalent
4	Niveau de connaissances requis pour le poste : - Brevet professionnel - Brevet de technicien - Brevet de maîtrise
5	Niveau de connaissances requis pour le poste : - BAC enseignement général - BAC technique - BAC professionnel
6	Niveau de connaissances requis pour le poste : - Bac + 2 ans (BTS - DUT)
7	Niveau de connaissances requis pour le poste : - BAC + 3 ans (licence) - BAC + 4 ans (Master 1) - BAC + 5 ans (Master 2)

NB : des connaissances élevées impliquent généralement une durée d'apprentissage faible et inversement. Toutefois, des postes peuvent nécessiter des niveaux faibles ou élevés dans les deux critères à la fois

Critère 2 : Exigences de durée nécessaire pour être opérationnel à son poste

Espace de temps nécessaire à un salarié ayant le niveau de connaissances défini au critère 1 d'être opérationnel dans son poste.

Degrés	Exigences du poste
1	Durée inférieure à 1 mois
2	1 à 3 mois
3	4 à 6 mois
4	7 à 12 mois
5	1 an à 2 ans
6	> 2 ans

NB¹ : la notion de «mois» s'entend comme une période de travail effectif

NB² : ce critère n'a rien à avoir avec la période d'essai qui figure dans le contrat de travail

NB³ : des connaissances élevées impliquent généralement une durée d'apprentissage faible et inversement. Toutefois, des postes peuvent nécessiter des niveaux faibles ou élevés dans les deux critères à la fois

Critère 3 : Exigences d'autonomie

Autonomie : Marge de manœuvre dont dispose le salarié dans une situation de travail. Ce critère est mesuré selon le type d'instructions

Consigne : instruction formelle et stricte reçue ou mise à disposition afin de réaliser son travail

Directive : ensemble des instructions reçues par le salarié

Objectif : but, résultat que l'on veut atteindre.

Degrés	Exigences du poste
0	Reçoit des consignes simples et précises, le plus souvent orales, pour chaque opération. Travail d'exécution sans marge de manœuvre.
1	Reçoit des consignes précises pour la tenue de son poste. Alerte en cas d'anomalie. Travail d'exécution avec une marge de manœuvre réduite.
2	Reçoit des consignes nécessitant parfois des explications orales ou écrites complémentaires. Démarche pour rechercher des informations complémentaires. Déetecte et alerte en cas d'anomalie.
3	Reçoit des directives précises habituellement écrites, choisit parmi des modes opératoires connus pour sélectionner le plus adapté (appréciation personnelle)*, En cas d'anomalie, est capable de proposer une ou des solutions
4	Agit dans le cadre de directives générales où les détails ne sont pas définis. Peut proposer des modes opératoires et des moyens adaptés, mais ne prend pas seul de décision d'application.
5	Participe à l'élaboration des directives à suivre. Dans le cadre de celles-ci, peut prendre seul des décisions de mise en œuvre.
6	Formule des objectifs*, élabore les directives à suivre.

(*) l'astérisque désigne un mot défini dans le glossaire

Critère 3bis : Exigences en complexité

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées, qui supposent réflexion et combinaison de plusieurs moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé

Degrés	Exigences du poste
0	Travaux simples qui impliquent très peu d'opérations
1	Travaux nécessitant la mise en œuvre de quelques opérations qui sont connues et variées. Plusieurs informations à sa disposition, la plupart stables.
2	Travaux nécessitant des choix parmi quelques opérations connues pour trouver la plus adaptée. Variations de certaines informations
3	Travaux nécessitant des choix parmi les modes opératoires pour trouver le plus adapté. Le nombre d'informations à utiliser est important.
4	Travaux nécessitant parfois la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Met en œuvre des solutions parfois nouvelles (élaboration de modes opératoires). Les informations varient fréquemment.
5	Travaux nécessitant souvent la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Met souvent en œuvre des solutions nouvelles pour atteindre un objectif. Les informations varient et sont très nombreuses.
6	Idem mais dans des situations difficiles mettant en jeu des données nombreuses et complexes, souvent parcellaires ou incertaines.

Critère 4 : Exigences d'encadrement et/ou conseils techniques

Action d'encadrer une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique ; action d'assister (en qualité d'expert) une ou plusieurs personnes dans la conduite de leur activité.

Dans les deux cas, il y a la notion d'autorité (c'est-à-dire la capacité d'obliger quelqu'un à faire quelque chose d'une certaine façon) :

- soit hiérarchique (le responsable)
- soit technique (l'expert)

Cette expertise technique n'est à considérer que si elle s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

Degrés	Exigences du poste
0	Aucun encadrement ni conseils techniques
1	Instructions techniques occasionnelles
2	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des postes ⁽²⁾ dont le coefficient est inférieur ou égal à 165
3	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des postes ⁽²⁾ dont le coefficient est inférieur ou égal à 195
4	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des AT ou AM
5	Donne des instructions techniques à des cadres

NB¹ : dans la plupart des cas, ce critère inclut les activités d'animation du personnel encadré. À titre d'exemple, s'il est attribué le degré 3 à ce critère pour un poste d'encadrement ou d'expert, il sera attribué à ce poste le degré 0 au critère d'animation

NB² : les degrés 2 et 3 ne tiennent pas compte du nombre de postes encadrés. Il appartient à chaque entreprise ou établissement de déterminer s'il y a lieu la prise en compte de ce facteur

Critère 5 : Exigences d'animation

Action exercée à l'intérieur d'un groupe, sans avoir une autorité hiérarchique, et visant à animer et coordonner les relations entre ses membres, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

Degrés	Exigences du poste
0	Pas d'activité d'animation
1	Occasionnellement/exceptionnellement
2	Anime un groupe de façon quasi permanente
3	Coordonne* ou anime ou forme une équipe*, un service* ou un secteur*

(*) l'astérisque désigne un mot défini dans le glossaire

NB¹ : cette animation n'est ni hiérarchique, ni technique. Ne la prendre en compte que si elle porte sur du personnel permanent.

NB² : ce critère est indépendant du critère encadrement

Critère 6 : Exigences de contacts extérieurs/circulation d'informations

Contacts extérieurs : entrer en rapport, en relation avec quelqu'un d'extérieur à l'entreprise, pendant le temps de travail et pour l'exercice normal de celui-ci.

Circulation d'informations : risque de livrer à l'extérieur de façon involontaire, des informations confidentielles pouvant porter préjudice à l'entreprise.

Degrés	Exigences du poste	Degrés	Exigences du poste
Nombre de contacts extérieurs (Fournisseurs, clients, administrations,...)		Risque de donner des informations à l'extérieur	
0	Quasi-nuls	0	Quasi-nul
1	Occasionnels*	1	Faible ou rare
2	Moyen	2	Occasionnel
3	Quasi-permanents	3	Fort occasionnel ou faible permanents
4	Fort occasionnel ou permanents	5	Fort et permanent
Additionner les deux degrés			

NB : - si le nombre de contacts extérieurs est très faible, le risque est systématique bas (quelle que soit la confi-

dentialité des informations détenues).

— si le nombre de contacts extérieurs augmente, le risque peut fluctuer de bas à élevé. Ainsi :

0 en nombre de contacts autorise : 0 ou 1 en risque

1 et 2 en nombre de contacts autorisent : 0 à 3 en risque

3 et 4 en nombre de contacts autorisent : 0 à 5 en risque

Article 5 Application dans les entreprises

Les parties se sont attachées à mettre en œuvre un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois. Il est rappelé que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent appliquer cette méthode d'évaluation-classification des postes qui est fondée sur une analyse du contenu des postes. Les signataires de l'accord du 28 janvier 1993 ont accompagné cette méthode par un «guide d'entretien».

Pour y parvenir, les entreprises peuvent s'aider des illustrations d'analyses de postes les plus caractéristiques dans la branche qui figurent en annexe de l'accord national du 26 janvier 1993.

Une commission de classification composée des organisations syndicales représentatives de salariés, des membres du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, est créée au sein de l'entreprise ou de l'établissement afin de s'assurer de la bonne application de la méthode d'analyse des postes. Elle est informée et consultée sur la composition du groupe de travail (article 3), ses modalités de fonctionnement ainsi que les moyens de consultation et de recours des salariés.

Article 6 Date d'effet

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée et se substitue aux définitions des critères actuellement en vigueur.

Il y a lieu de noter que le système de calcul des points par critère n'est pas modifié.

Article 7 Dépôt - extension

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

SALAIRS

Salaires minima professionnels garantis

Accord du 28 janvier 2004

[Étendu par arrêté du 5 mai 2004, JO 14 mai 2004]

Le barème national des salaires minima garantis est fixé pour un travail à temps complet résultant de l'horaire de référence. Ce barème est applicable :

- dans les entreprises pratiquant un horaire collectif de travail effectif de 39 heures hebdomadaires,
- dans les entreprises ayant réduit la durée du travail effectif entre 39 et 35 heures hebdomadaires en maintenant les salaires, y compris en cas d'accord d'entreprise prévoyant une mesure de modération salariale.

Article 1

a Augmentation de 2 % au 1^{er} Avril 2004

La barème au 1^{er} avril 2004 s'établit ainsi:

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (horaire à temps complet)
	€
120	1.170,40
125	1.172,21
130	1.179,28
135	1.183,08
140	1.184,23
145	1.191,80
150	1.207,95
155	1.224,43
160	1.242,86
165	1.261,47
170	1.280,26
175	1.303,22
180	1.326,05
185	1.349,27
190	1.371,99
195	1.396,87
200	1.420,90
205	1.446,45
210	1.471,64
215	1.495,85
220	1.521,22
225	1.546,25
230	1.570,80
235	1.596,32
240	1.621,52

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (horaire à temps complet)
245	1.647,21
250	1.673,09
255	1.699,42
260	1.725,62
265	1.751,47
270	1.777,66
275	1.803,53
280	1.830,20
285	1.856,73
290	1.883,07
295	1.909,09
300	1.935,11
305	1.961,63
310	1.987,99
315	2.014,18
320	2.040,70
325	2.067,05
330	2.093,23
335	2.119,26
340	2.146,44
345	2.172,62
350	2.198,49
400	2.463,33
600	3.518,92
700	4.047,30

**b
Augmentation de 0,7 % au 1^{er} Octobre 2004**

Le barème au 1^{er} octobre 2004 s'établit ainsi :

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (horaire à temps complet)
	€
120	1.178,59
125	1.180,42
130	1.187,53
135	1.191,36
140	1.192,52
145	1.200,14
150	1.216,41

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (horaire à temps complet)
155	1.233,00
160	1.251,56
165	1.270,30
170	1.289,22
175	1.312,44
180	1.335,33
185	1.358,71
190	1.381,59
195	1.406,65
200	1.430,85
205	1.456,58
210	1.481,94
215	1.506,32
220	1.531,87
225	1.557,07
230	1.581,80
235	1.607,49
240	1.632,87
245	1.658,74
250	1.684,80
255	1.711,32
260	1.737,70
265	1.763,73
270	1.790,10
275	1.816,15
280	1.843,01
285	1.869,73
290	1.896,25
295	1.922,45
300	1.948,66
305	1.975,36
310	2.001,91
315	2.028,28
320	2.054,98
325	2.081,52
330	2.107,88
335	2.134,09

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (horaire à temps complet)
340	2.161,47
345	2.187,83
350	2.213,88
400	2.480,57
600	3.543,55
700	4.075,63

Article 2

En 2003, les partenaires sociaux ont pris l'engagement de faire évoluer le coefficient 120 au niveau du SMIC mensuel en vigueur au 1^{er} juillet 2005.

D'autre part, les parties signataires précisent que dans l'hypothèse où la revalorisation de la GMR2 prévue par un arrêté au 1^{er} juillet 2004 serait supérieure à 2,7 %, elles conviennent dans ce cas de prendre contact à la diligence de l'une d'entre elles et de se réunir en septembre afin d'examiner les conséquences de cette hausse par rapport à l'évolution du salaire minima du coefficient 120.

Article 3

En articulation avec les dispositions de la Loi Fillon du 17 janvier 2003 prévoyant un retour au SMIC unique au 1^{er} juillet 2005 (fin de la période de convergence entre les GMR et le SMIC), les parties tiennent à souligner qu'au cours de l'année 2005 le barème national des salaires minima aura pour temps de référence un horaire hebdomadaire base 35 heures.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des industries charcutières.

Accord du 1^{er} mars 2005

[Étendu par arr. 28 juin 2005, JO 8 juill.]

Article 1 Horaire collectif de référence

a) Au 1^{er} avril 2005, le barème des salaires minima garantis est établi pour un travail à temps complet résultant de l'horaire mensuel de référence dans l'entreprise.

Ce barème est applicable :

- dans les entreprises pratiquant un horaire collectif de travail effectif de 39 heures hebdomadaires,
- dans les entreprises pratiquant un horaire collectif de travail effectif entre 39 et 35 heures hebdomadaires.

b) À compter du 1^{er} octobre 2005, le barème des salaires minima garantis est établi sur la base d'un horaire collectif de travail effectif de 35 heures hebdomadaires (151h 67 par mois), afin de tenir compte notamment des dispositions législatives sur la revalorisation du SMIC mensuel.

Article 2 Barème des salaires minima garantis

a) Augmentation de 1,8 % au 1^{er} Avril 2005

Le barème au 1^{er} Avril 2005 s'établit ainsi :

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (horaire à temps complet)
120	€ 1.204,70

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (horaire à temps complet)
125	1 206,56
130	1 208,91
135	1 212,80
140	1 213,99
145	1 221,74
150	1 238,31
155	1 255,19
160	1 274,09
165	1 293,17
170	1 312,43
175	1 336,06
180	1 359,37
185	1 383,17
190	1 406,46
195	1 431,97
200	1 456,61
205	1 482,80
210	1 508,61
215	1 533,43
220	1 559,44
225	1 585,10
230	1 610,27
235	1 636,42
240	1 662,26
245	1 688,60
250	1 715,13
255	1 742,12
260	1 768,98
265	1 795,48
270	1 822,32
275	1 848,84
280	1 876,18
285	1 903,39
290	1 930,38
295	1 957,05
300	1 983,74
305	2 010,92

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (horaire à temps complet)
310	2 037,94
315	2 064,79
320	2 091,97
325	2 118,99
330	2 145,82
335	2 172,50
340	2 200,38
345	2 227,21
350	2 253,73
400	2 525,22
600	3 607,33
700	4 148,99

**b)
Augmentation de 1,2 % au 1^{er} Octobre 2005**

Le barème au 1^{er} Octobre 2005 s'établit ainsi :

Coefficient	Salaire minima mensuel (151h 67) base «35 heures»
	€
120	1 219,16
125	1 221,04
130	1 223,42
135	1 227,35
140	1 228,56
145	1 236,40
150	1 253,17
155	1 270,25
160	1 289,38
165	1 308,69
170	1 328,18
175	1 352,09
180	1 375,68
185	1 399,77
190	1 423,34
195	1 449,15
200	1 474,09
205	1 500,59
210	1 526,71

Coefficient	Salaire minima mensuel (151h 67) base «35 heures»
215	1 551,83
220	1 578,15
225	1 604,12
230	1 629,60
235	1 656,06
240	1 682,21
245	1 708,86
250	1 735,71
255	1 763,03
260	1 790,21
265	1 817,02
270	1 844,19
275	1 871,03
280	1 898,69
285	1 926,23
290	1 953,54
295	1 980,53
300	2 007,54
305	2 035,05
310	2 062,39
315	2 089,57
320	2 117,07
325	2 144,42
330	2 171,57
335	2 198,57
340	2 226,78
345	2 253,94
350	2 280,77
400	2 555,52
600	3 650,62
700	4 198,78

Article 3 **Dispositions diverses**

Depuis deux années, les partenaires sociaux ont pris l'engagement d'aligner le coefficient 120 au niveau du SMIC mensuel en vigueur au 1^{er} juillet 2005 (fin de la période de convergence entre le SMIC et la GMR, prévue par la loi du 17 janvier 2003).

En conséquence, les parties signataires conviennent des mesures suivantes :

Au 1^{er} octobre 2005 :

- dans l'hypothèse où le SMIC (base 35 heures) au 1^{er} juillet 2005 serait supérieur au salaire minima garanti du coefficient 120, son montant remplacera le salaire minima garanti du coefficient 120.
- dans l'hypothèse où le SMIC (base 35 heures) aux 1^{er} juillet 2005 serait également supérieur au salaire minima garanti du coefficient 125, l'écart prévu au 1^{er} octobre 2005 entre le coefficient 125 et le coefficient 120 (voir article 2b ci-dessus) sera ajouté au salaire minima garanti du coefficient 120. Ce résultat constituera le salaire minima garanti du coefficient 125.
- dans ces hypothèses, une mise à jour du barème national sera effectué par la FICT début octobre et transmise, pour information, aux entreprises et aux organisations syndicales.

Article 4 Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des industries charcutières.

Accord du 21 avril 2006

[Étendu par arr. 21 juill. 2006, JO 2 août]

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Le barème des salaires minima est augmenté comme suit :

a) Augmentation de 1 % au 1^{er} avril 2006

Le nouveau barème au 1^{er} avril 2006 s'établit ainsi :

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151h 67) «base 35 heures»
	€
120	1.231,35
125	1 233,25
130	1 235,65
135	1 239,62
140	1 240,85
145	1 248,76
150	1 265,70
155	1 282,95
160	1 302,27
165	1 321,78
170	1 341,46
175	1 365,61
180	1 389,44
185	1 413,77
190	1 437,57
195	1 463,64

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151h 67) «base 35 heures»
	€
200	1 488,83
205	1 515,60
210	1 541,98
215	1 567,35
220	1 593,93
225	1 620,16
230	1 645,90
235	1 672,62
240	1 699,03
245	1 725,95
250	1 753,07
255	1 780,66
260	1 808,11
265	1 835,19
270	1 862,63
275	1 889,74
280	1 917,68
285	1 945,49
290	1 973,08
295	2 000,34
300	2 027,62
305	2 055,40
310	2 083,01
315	2 110,47
320	2 138,24
325	2 165,86
330	2 193,29
335	2 220,56
340	2 249,05
345	2 276,48
350	2 303,58
400	2 581,08
600	3 687,13
700	4 240,77

**b)
Augmentation de 0,8 % au 1^{er} octobre 2006**

avec un minimum de revalorisation, par rapport au barème du 1^{er} octobre 2005, de 50 € pour le coefficient 200

et de 60 € pour le coefficient 350.

Le nouveau barème au 1^{er} octobre 2006 s'établit ainsi :

Article 3

Coefficient	Salaire minima mensuel (151h 67) base «35 heures»
	€
120	1 241,20
125	1 243,12
130	1 245,54
135	1 249,54
140	1 250,78
145	1 258,75
150	1 275,83
155	1 293,21
160	1 312,69
165	1 332,35
170	1 352,19
175	1 376,53
180	1 400,56
185	1 425,08
190	1 449,07
195	1 475,35
200	1 524,09
205	1 527,72
210	1 554,32
215	1 579,89
220	1 606,68
225	1 633,12
230	1 659,07
235	1 686,00
240	1 712,62
245	1 739,76
250	1 767,09
255	1 794,91
260	1 822,57
265	1 849,87
270	1 877,53
275	1 904,86
280	1 933,02
285	1 961,05
290	1 988,86

Coefficient	Salaire minima mensuel (151h 67) base «35 heures»
	€
295	2 016,34
300	2 043,84
305	2 071,84
310	2 099,67
315	2 127,35
320	2 155,35
325	2 183,19
330	2 210,84
335	2 238,32
340	2 267,04
345	2 294,69
350	2 340,77
400	2 601,73
600	3 716,63
700	4 274,70

Effets de la revalorisation du SMIC

(Art. exclu de l'extension par arr.21 juill. 2006,JO 2 août)

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes au 1^{er} octobre 2006 :

- dans l'hypothèse où le SMIC (base 35 heures) au 1^{er} juillet 2006 serait supérieur au salaire minima garanti du coefficient 120, son montant remplacera le salaire minima garanti du coefficient 120.
- dans l'hypothèse où le SMIC (base 35 heures) au 1^{er} juillet 2006 serait également supérieur au salaire minima garanti du coefficient 125, l'écart prévu au 1^{er} octobre 2006 entre le coefficient 125 et le coefficient 120 sera ajouté au salaire minima garanti du coefficient 120. Ce résultat constituera le salaire minima garanti du coefficient 125.
- dans cette hypothèse, une mise à jour du barème sera effectué par la FICT début octobre et transmise, pour information, aux entreprises et aux délégations syndicales.

Article 4 **Dispositions diverses**

- les parties signataires décident de renouveler pour une durée de deux années le protocole d'accord relatif à la négociation de branche sur les salaires réels. À son terme, un bilan sera fait sur son application. Au cours de cette période, il n'y aura pas de recommandation patronale sur les salaires réels diffusée aux entreprises.
- les parties signataires se réuniront le 8 juin 2006 afin d'étudier un projet d'amélioration du régime de prévoyance des salariés, et courant octobre afin de réfléchir à une ouverture éventuelle de la grille des salaires minima conventionnels.
- il est rappelé que les classifications de postes de travail doivent être mises en œuvre dans les entreprises à l'aide de la méthode d'évaluation des postes annexée à l'accord national de branche du 28 janvier 1993. Ce système doit être appliqué par l'ensemble des entreprises de la profession, quel que soit leur taille. Les parties signataires étudieront l'opportunité de réaliser une enquête statistique d'application dudit accord de classification auprès des entreprises.
- la prévention des risques professionnels est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises. Celles-ci doivent poursuivre et accentuer leurs efforts en matière de réduction du nombre d'accidents du travail et maladies professionnelles (taux de fréquence), en concertation avec les représentants des salariés. Afin de constater les effets de l'accord relatif à la santé et la sécurité dans les industries charcutières du 18 mai 2004, un premier bilan de celui-ci sera présenté début 2007 au cours d'une commission paritaire.

- dans le domaine de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (CPEC) et la conduite de l'entretien professionnel obligatoire prévu par l'ANI du 5 décembre 2003, l'étude d'un support pratique, accessible par tous, sera mise en œuvre par la branche professionnelle.

Article 5
Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Avenant du 6 octobre 2006

[Étendu par arr. 14 févr. 2007, JO 22 févr.]

Le présent avenant est conclu en application de l'article 3 (*Effets de la revalorisation du SMIC*) de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis signé dans les industries charcutières le 21 avril 2006 (arrêté d'extension du 21 juillet 2006).

Le barème du salaire mensuel minima garanti établi au 1^{er} octobre 2006 est modifié comme suit : base 35 heures (151h 67) :

Coefficient 120 : 1.254,31 €/mois

Coefficient 125 : 1.256,23 €/mois

Coefficient 130 : 1.258,65 €/mois

Coefficient 135 : 1.262,65 €/mois

Coefficient 140 : 1.263,89 €/mois

Coefficient 145 : 1.271,86 €/mois

Le reste des coefficients est sans changement.

Cette modification du barème des salaires minima garantis est applicable à compter du 1^e novembre 2006.

Les parties conviennent de demander au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement son extension.

Accord du 7 mars 2007

[Étendu par arr. 2 juill. 2007, JO 12 juill.]

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2
Barème des salaires minima garantis

Le barème des salaires minima est augmenté comme suit :

a
Augmentation de 1 % au 1^{er} Avril 2007

Le nouveau barème au 1^{er} Avril 2007 s'établit ainsi :

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
	€
120	1.266,85
125	1 268,79
130	1 271,24
135	1 275,28
140	1 276,53
145	1 284,58
150	1 288,59

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
	€
155	1 306,14
160	1 325,82
165	1 345,67
170	1 365,71
175	1 390,30
180	1 414,57
185	1 439,33
190	1 463,56
195	1 490,10
200	1 539,33
205	1 543,00
210	1 569,86
215	1 595,69
220	1 622,75
225	1 649,45
230	1 675,66
235	1 702,86
240	1 729,75
245	1 757,16
250	1 784,76
255	1 812,86
260	1 840,80
265	1 868,37
270	1 896,31
275	1 923,91
280	1 952,35
285	1 980,66
290	2 008,75
295	2 036,50
300	2 064,28
305	2 092,56
310	2 120,67
315	2 148,62
320	2 176,90
325	2 205,02
330	2 232,95
335	2 260,70

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
	€
340	2 289,71
345	2 317,64
350	2 364,18
400	2 627,75
600	3 753,80
700	4 317,45

**b
Augmentation de 0,8 % au 1^{er} Octobre 2007**

avec un minimum de revalorisation, par rapport au barème du 1^{er} octobre 2006, de 60 € pour le coefficient 350.
Le nouveau barème au 1^{er} Octobre 2007 s'établit ainsi:

Coefficient	Salaire minima mensuel (151 h 67) base «35 heures»
	€
120	1 276,99
125	1 278,94
130	1 281,41
135	1 285,48
140	1 286,74
145	1 294,86
150	1 298,90
155	1 316,59
160	1 336,42
165	1 356,44
170	1 376,64
175	1 401,42
180	1 425,88
185	1 450,85
190	1 475,27
195	1 502,02
200	1 551,65
205	1 555,34
210	1 582,42
215	1 608,45
220	1 635,73
225	1 662,65
230	1 689,07
235	1 716,48

Coefficient	Salaire minima mensuel (151 h 67) base «35 heures»
	€
240	1 743,58
245	1 771,21
250	1 799,04
255	1 827,36
260	1 855,52
265	1 883,32
270	1 911,48
275	1 939,30
280	1 967,97
285	1 996,51
290	2 024,82
295	2 052,80
300	2 080,79
305	2 109,30
310	2 137,63
315	2 165,81
320	2 194,32
325	2 222,66
330	2 250,81
335	2 278,79
340	2 308,03
345	2 336,18
350	2 400,77
400	2 648,77
600	3 783,83
700	4 351,99

Article 3 **Effets de la revalorisation du SMIC**

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes au 1^{er} novembre 2007 :

- dans l'hypothèse où le SMIC (base 35 heures) au 1^{er} juillet 2007 serait supérieur au salaire minima garanti du coefficient 120, son montant remplacerait le salaire minima garanti du coefficient 120.
- Si le SMIC (base 35 heures) au 1^{er} juillet 2007 était également supérieur au salaire minima garanti du coefficient 125, l'écart prévu au 1^{er} octobre 2007 entre le coefficient 125 et le coefficient 120 serait ajouté au salaire minima garanti du coefficient 120. Ce résultat constituera le salaire minima garanti du coefficient 125.
- La même méthode sera appliquée pour les autres coefficients (supérieures à 125) si cela s'avérait nécessaire.
- une mise à jour du barème sera effectué par la FICT début novembre et transmise, pour information, aux entreprises et aux délégations syndicales.

Article 4 **Dispositions diverses**

Dans le cadre d'un groupe de réflexion, les parties signataires se réuniront au cours du 2^{ème} semestre 2007 afin d'étudier les possibilités d'aération future du barème des salaires minima garantis.

Article 5 **Demande d'extension**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Accord du 16 avril 2008

[Étendu par arr. 25 juill. 2008, JO 1^{er} août]

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2 **Barème des salaires minima garantis**

Dans l'objectif d'aérer de façon progressive la grille des salaires minima, les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

a) création de six paliers dans le cadre du barème : palier 1 (du coefficient 120 au 150), palier 2 (du coefficient 155 au 195), palier 3 (du coefficient 200 à 250) palier 4 (coefficient 255 à 300), palier 5 (du coefficient 305 à 345), palier 6 (du coefficient 350 à 700) ;

b) hausse en valeur absolue des six paliers comme suit : palier 1 : + 3 euros* / palier 2 : + 4 euros / palier 3 : + 5 euros / palier 4 : + 7 euros / palier 5 : + 9 euros / palier 6 : + 10 euros ;

* cette hausse est incluse dans la revalorisation applicable au 1^{er} mai 2008 (Cf. c)

c) au 1^{er} mai 2008 :

F le coefficient 120 est fixé à 1 308,91 €, ce qui correspond à la hausse du SMIC de 2,30 % à cette date, et maintien des écarts existants au 1^{er} novembre 2007 entre chaque coefficient du 120 au 150,

F après la hausse en valeur absolue (Cf. b), revalorisation de 1 % de tous les autres coefficients du barème.

d) au 1^{er} juillet 2008 :

F le coefficient 120 est fixé à 1 313,46 € sur la base d'une hypothèse de hausse du SMIC égale à 2,60 % par rapport au SMIC du 1^{er} juillet 2007, et maintien des écarts existants au 1^{er} mai 2008 entre chaque coefficient du 120 au 150,

F revalorisation de 0,80 % des autres coefficients.

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} mai 2008

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151h 67) «base 35 heures»
	€
120	1308,91
125	1310,86
130	1313,33
135	1314,30
140	1315,56
145	1323,68
150	1327,72
155	1333,80

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151h 67) «base 35 heures»
	€
160	1353,82
165	1374,04
170	1394,45
175	1419,47
180	1444,18
185	1469,40
190	1494,06
195	1521,08
200	1572,22
205	1575,94
210	1603,29
215	1629,58
220	1657,14
225	1684,33
230	1711,01
235	1738,69
240	1766,07
245	1793,97
250	1822,08
255	1852,70
260	1881,15
265	1909,22
270	1937,66
275	1965,76
280	1994,72
285	2023,55
290	2052,14
295	2080,40
300	2108,67
305	2139,48
310	2168,10
315	2196,56
320	2225,35
325	2253,98
330	2282,41
335	2310,67
340	2340,20

Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151h 67) «base 35 heures»
	€
345	2368,63
350	2434,88
400	2685,36
600	3831,77
700	4405,61

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} juillet 2008

Coefficient	Salaire minima mensuel (151h 67) base «35 heures»
	€
120	1313,46
125	1315,41
130	1317,88
135	1318,85
140	1320,11
145	1328,23
150	1332,27
155	1344,47
160	1364,65
165	1385,04
170	1405,60
175	1430,83
180	1455,73
185	1481,15
190	1506,02
195	1533,25
200	1584,79
205	1588,55
210	1616,12
215	1642,62
220	1670,39
225	1697,80
230	1724,70
235	1752,60
240	1780,19
245	1808,32
250	1836,66

Coefficient	Salaire minima mensuel (151h 67) base «35 heures»
	€
255	1867,53
260	1896,19
265	1924,50
270	1953,17
275	1981,49
280	2010,68
285	2039,73
290	2068,56
295	2097,04
300	2125,54
305	2156,60
310	2185,44
315	2214,13
320	2243,16
325	2272,01
330	2300,67
335	2329,15
340	2358,92
345	2387,58
350	2454,36
400	2706,84
600	3862,42
700	4440,85

Article 3

Les parties signataires rappellent leur engagement de faire évoluer le coefficient 120 au niveau du SMIC mensuel en vigueur au 1^{er} juillet 2008. Si besoin est, le point sera fait le 9 juillet 2008 entre les parties afin d'examiner les conséquences de la hausse du SMIC sur les premiers coefficients.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord.

Avenant du 9 juillet 2008

[Étendu par arr. 27 oct. 2008, JO 6 nov.]

Le présent avenant est conclu en application de l'article 3 de l'accord sur les salaires minima professionnels garantis signé dans les industries charcutières le 16 avril 2008.

Le barème du salaire mensuel minima garanti établi au 1^{er} Juillet 2008 est modifié comme suit : base 35 heures (151 h 67) :

Coefficient 120 : 1.321,05 €/mois

Coefficient 125 : 1.323,00 €/mois

Coefficient 130 : 1.325,47 €/mois

Coefficient 135 : 1.326,44 €/mois

Coefficient 140 : 1.327,70 €/mois

Coefficient 145 : 1.335,82 €/mois

Coefficient 150 : 1.339,86 €/mois

Le reste des coefficients est sans changement.

Cette modification du barème des salaires minima garantis est applicable à compter du 1^{er} juillet 2008.

Les parties conviennent de demander au Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent avenant.

Accord du 9 mars 2009

[Étendu par arr. 8 juill. 2009, JO 17 juill.]

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

a) au regard de la situation économique et afin d'œuvrer pour l'amélioration du pouvoir d'achat, il est décidé un effort particulier sur les salaires minima garantis des deux premiers paliers comme suit :

- Housse au 1^{er} avril 2009 en valeur absolue égale à :
 - coefficient 120 à 150 : + 8 euros par coefficient
 - coefficient 155 à 195 : + 9 euros par coefficient

b) au 1^{er} avril 2009* :

* cette revalorisation s'ajoute aux hausses en valeur absolue appliquées sur les deux premiers paliers

- revalorisation de 1 % de tous les coefficients du barème

c) au 1^{er} juillet 2009 :

- revalorisation de 0,5 % de tous les coefficients du barème

- auquel il est ajouté une hausse en valeur absolue :

de 12 euros au coefficient 205

de 25 euros aux coefficients 350 et 400

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} avril 2009

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 1	120	1 342,34
	125	1 344,31
	130	1 346,80
	135	1 347,78
	140	1 349,06
	145	1 357,26
	150	1 361,34

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 2	155	1 367,00
	160	1 387,39
	165	1 407,98
	170	1 428,75
	175	1 454,23
	180	1 479,38
	185	1 505,06
	190	1 530,17
	195	1 557,67
Palier 3	200	1 600,64
	205	1 604,44
	210	1 632,28
	215	1 659,05
	220	1 687,10
	225	1 714,78
	230	1 741,95
	235	1 770,13
	240	1 798,00
	245	1 826,41
	250	1 855,02
Palier 4	255	1 886,20
	260	1 915,16
	265	1 943,74
	270	1 972,70
	275	2 001,30
	280	2 030,78
	285	2 060,13
	290	2 089,24
	295	2 118,01
	300	2 146,79

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 5	305	2 178,16
	310	2 207,30
	315	2 236,27
	320	2 265,59
	325	2 294,73
	330	2 323,67
	335	2 352,44
	340	2 382,51
	345	2 411,46
Palier 6	350	2 478,90
	400	2 733,91
	600	3 901,04
	700	4 485,26

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} juillet 2009

	Coefficient	Salaire minima mensuel (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 1	120	1 349,05
	125	1 351,02
	130	1 353,53
	135	1 354,52
	140	1 355,80
	145	1 364,05
	150	1 368,15
Palier 2	155	1 373,84
	160	1 394,33
	165	1 415,02
	170	1 435,89
	175	1 461,50
	180	1 486,78
	185	1 512,59
	190	1 537,82
	195	1 565,46

	Coefficient	Salaire minima mensuel (151 h 67) «base 35 heures»
Palier 3	200	1 608,64
	205	1 624,46
	210	1 640,44
	215	1 667,35
	220	1 695,53
	225	1 723,35
	230	1 750,66
	235	1 778,98
	240	1 806,99
	245	1 835,54
	250	1 864,30
Palier 4	255	1 895,63
	260	1 924,74
	265	1 953,46
	270	1 982,56
	275	2 011,31
	280	2 040,93
	285	2 070,43
	290	2 099,69
	295	2 128,60
	300	2 157,52
Palier 5	305	2 189,05
	310	2 218,34
	315	2 247,45
	320	2 276,92
	325	2 306,20
	330	2 335,29
	335	2 364,20
	340	2 394,42
	345	2 423,52
Palier 6	350	2 516,29
	400	2 772,58
	600	3 920,55
	700	4 507,69

Article 3

Les parties signataires rappellent leur engagement de faire évoluer le coefficient 120 au niveau du SMIC mensuel en vigueur au 1^{er} juillet 2009. Si besoin est, le point sera fait au cours du 3^{ème} trimestre 2009 entre les parties afin d'examiner les conséquences de la hausse du SMIC sur les premiers coefficients.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord.

Accord du 28 janvier 2010

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août]

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

a) au regard de la situation économique et afin d'œuvrer pour l'amélioration du pouvoir d'achat, il est décidé un effort particulier sur les salaires minima garantis

des deux premiers paliers, comme suit :

hausse au 1^{er} Avril 2010 en valeur absolue égale à :

— coefficients 120 à 150 : + 7 euros par coefficient

— coefficients 155 à 195 : + 8 euros par coefficient

des coefficients 200 à 210 et du coefficient 350, comme suit :

hausse au 1^{er} Avril 2010 en valeur absolue égale à :

— coefficients 200 à 210 : + 9 euros par coefficient

— coefficient 350 : + 25 euros

b) une revalorisation de 0,6 % au 1^{er} Avril 2010 de tous les coefficients du barème

Cette revalorisation s'ajoute aux hausses en valeur absolue.

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Avril 2010

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 1	120	1 364,19
	125	1 366,17
	130	1 368,69
	135	1 369,69
	140	1 370,98
	145	1 379,28
	150	1 383,40

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
Palier 2	155	1 390,13
	160	1 410,74
	165	1 431,56
	170	1 452,55
	175	1 478,32
	180	1 503,75
	185	1 529,71
	190	1 555,09
	195	1 582,90
Palier 3	200	1 627,35
	205	1 643,26
	210	1 659,34
	215	1 677,35
	220	1 705,70
	225	1 733,69
	230	1 761,16
	235	1 789,65
	240	1 817,83
	245	1 846,55
Palier 4	250	1 875,49
	255	1 907,00
	260	1 936,29
	265	1 965,18
	270	1 994,46
	275	2 023,38
	280	2 053,18
	285	2 082,85
	290	2 112,29
	295	2 141,37
	300	2 170,47

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
Palier 5	305	2 202,18
	310	2 231,65
	315	2 260,93
	320	2 290,58
	325	2 320,04
	330	2 349,30
	335	2 378,39
	340	2 408,79
	345	2 438,06
Palier 6	350	2 556,54
	400	2 789,22
	600	3 944,07
	700	4 534,74

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'en application de la loi du 23 décembre 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés d'ici au 31 décembre 2010. Les partenaires sociaux de la branche se réuniront sur ce thème dès la publication de la loi annoncée par le gouvernement.

Article 4

Il est rappelé que l'accord de classifications des postes de travail dans les industries charcutières, conclu le 7 décembre 1992 et complété par un accord du 28 janvier 1993, comporte une méthodologie basée sur la mise en œuvre de critères classants. Celle-ci est composée d'un mode d'emploi pour l'analyse d'un poste, d'un guide d'entretien, d'une liste de critères et d'un tableau de correspondance des coefficients.

Les parties signataires rappellent que le classement s'effectue à partir d'une analyse détaillée du contenu de chaque poste. Cette analyse est réalisée dans le cadre d'un groupe de travail au niveau de l'entreprise. Ce groupe a un rôle essentiel dans la démarche d'évaluation et se réunit en cas d'évolution des postes.

Article 5

Les parties conviennent de se revoir fin septembre en cas d'évolution importante des prix à la consommation dans l'année afin d'examiner les conséquences de celle-ci sur le nouveau barème des salaires minima.

Article 6

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord.

Accord du 26 janvier 2011

[Étendu par arr. 7 juin 2011, JO 15 juin]

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Au regard de la situation économique, les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

- a) une revalorisation du barème de 1,2 % au 1^{er} Avril 2011
 b) une revalorisation du barème de 0,4 % au 1^{er} Octobre 2011

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Avril 2011

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 1	120	1 380,56
	125	1 382,56
	130	1 385,11
	135	1 386,13
	140	1 387,43
	145	1 395,83
	150	1 400,00
Palier 2	155	1 406,81
	160	1 427,67
	165	1 448,74
	170	1 469,98
	175	1 496,06
	180	1 521,80
	185	1 548,07
	190	1 573,75
	195	1 601,89
Palier 3	200	1 646,88
	205	1 662,98
	210	1 679,25
	215	1 697,48
	220	1 726,17
	225	1 754,49
	230	1 782,29
	235	1 811,13
	240	1 839,64
	245	1 868,71
	250	1 898,00

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 4	255	1 929,88
	260	1 959,53
	265	1 988,76
	270	2 018,39
	275	2 047,66
	280	2 077,82
	285	2 107,84
	290	2 137,64
	295	2 167,07
	300	2 196,52
Palier 5	305	2 228,61
	310	2 258,43
	315	2 288,06
	320	2 318,07
	325	2 347,88
	330	2 377,49
	335	2 406,93
	340	2 437,70
	345	2 467,32
	350	2 587,22
Palier 6	400	2 822,69
	600	3 991,40
	700	4 589,16

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Octobre 2011

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 1	120	1 386,08
	125	1 388,09
	130	1 390,65
	135	1 391,67
	140	1 392,98
	145	1 401,41
	150	1 405,60

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 2	155	1 412,44
	160	1 433,38
	165	1 454,53
	170	1 475,86
	175	1 502,04
	180	1 527,88
	185	1 554,26
	190	1 580,05
	195	1 608,30
Palier 3	200	1 653,47
	205	1 669,63
	210	1 685,97
	215	1 704,27
	220	1 733,07
	225	1 761,51
	230	1 789,42
	235	1 818,37
	240	1 847,00
	245	1 876,18
	250	1 905,59
Palier 4	255	1 937,60
	260	1 967,36
	265	1 996,72
	270	2 026,47
	275	2 055,85
	280	2 086,13
	285	2 116,28
	290	2 146,19
	295	2 175,73
	300	2 205,30

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 5	305	2 237,52
	310	2 267,46
	315	2 297,21
	320	2 327,34
	325	2 357,27
	330	2 387,00
	335	2 416,56
	340	2 447,45
	345	2 477,19
Palier 6	350	2 597,57
	400	2 833,98
	600	4 007,36
	700	4 607,51

Article 3

Les parties précisent qu'à partir de 2012 les dates de revalorisation du barème des salaires minima seront débattues lors de la réunion de négociation annuelle en fonction des éléments économiques constatés.

Article 4

Les parties conviennent de se revoir fin septembre en cas d'évolution importante des prix à la consommation dans l'année afin d'examiner les conséquences de celle-ci sur le barème en vigueur.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord.

Accord du 9 mars 2012

[Étendu par arr. 24 juill. 2012, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC.

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Les parties signataires conviennent des mesures ci-après :

a) une suppression du coefficient 120 sur le barème des minima et de la classification des postes de travail. En

conséquence, les salariés ayant ce coefficient seront dorénavant affectés au coefficient 125

b) une revalorisation générale du barème de 2 % au 1^{er} Avril 2012

c) il est ajouté une augmentation spécifique de 20,00 € sur le coefficient 350.

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Avril 2012

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures» €
Palier 1	125	1 415,85
	130	1 418,46
	135	1 419,50
	140	1 420,84
	145	1 429,44
	150	1 433,71
Palier 2	155	1 440,69
	160	1 462,05
	165	1 483,62
	170	1 505,38
	175	1 532,08
	180	1 558,44
	185	1 585,35
	190	1 611,65
	195	1 640,47
Palier 3	200	1 686,54
	205	1 703,02
	210	1 719,69
	215	1 738,36
	220	1 767,73
	225	1 796,74
	230	1 825,21
	235	1 854,74
	240	1 883,94
	245	1 913,70
	250	1 943,70

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures» €
Palier 4	255	1 976,35
	260	2 006,71
	265	2 036,65
	270	2 067,00
	275	2 096,97
	280	2 127,85
	285	2 158,61
	290	2 189,11
	295	2 219,24
	300	2 249,41
Palier 5	305	2 282,27
	310	2 312,81
	315	2 343,15
	320	2 373,89
	325	2 404,42
	330	2 434,74
	335	2 464,89
	340	2 496,40
	345	2 526,73
	350	2 669,52
Palier 6	400	2 890,66
	600	4 087,51
	700	4 699,66

Article 3

Dans le même esprit que les années précédentes, les parties conviennent de faire le point sur la situation du barème au cours de l'une des réunions prévues au 4^{ème} trimestre si la conjoncture économique l'impose.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé (Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Accord du 5 mars 2013

[Étendu par arr. 18 juin 2013, JO 26 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

FO.

Les parties signataires conviennent de 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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2
Barème des salaires minima garantis

Le secteur des industries charcutières est confronté à une crise économique qui laisse aux entreprises peu de visibilité à court ou moyen terme. Toutefois, les parties signataires ont souhaité maintenir le pouvoir d'achat des salariés et réaliser un effort particulier sur les premiers niveaux de qualification.

À cet effet, elles conviennent :

- une revalorisation de l'ensemble du barème de 1,30 % complétée par une augmentation spécifique en valeur absolue pour les coefficients 125 à 300 ;
- un aménagement du barème en vue de fixer des écarts identiques entre les coefficients d'un même palier.

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} mars 2013

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 1	125	1 440
	130	1 443
	135	1 446
	140	1 449
	145	1 454
	150	1 458
Palier 2	155	1 465
	160	1 485
	165	1 505
	170	1 526
Palier 3	175	1 554
	180	1 581
	185	1 608
	190	1 635
	195	1 662
Palier 4	200	1 710
	205	1 728
	210	1 746
	215	1 764

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 5	220	1 791
	225	1 821
	230	1 851
	235	1 881
	240	1 911
	245	1 941
	250	1 971
Palier 6	255	2 003
	260	2 034
	265	2 065
	270	2 096
	275	2 127
	280	2 158
	285	2 189
	290	2 220
	295	2 251
	300	2 282
Palier 7	305	2 312
	310	2 343
	315	2 374
	320	2 405
	325	2 436
	330	2 467
	335	2 498
	340	2 529
	345	2 560
Palier 8	350	2 705
	400	2 929
	600	4 141
	700	4 761

Article 3 Complémentaire santé

Les parties s'engagent à se rencontrer avant la fin du premier semestre en vue de la mise en place d'un régime complémentaire santé pour les entreprises non couvertes par un contrat individuel.

Article 4 Demande d'extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé (Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Accord du 28 février 2014

[Étendu par arr. 4 juill. 2014, JO 18 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC.

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis du 1^{er} mars 2013 est remplacé par le barème ci-après :

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Mars 2014

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 1	125	1 456
	130	1 459
	135	1 462
	140	1 464
	145	1 469
	150	1 473
Palier 2	155	1 480
	160	1 500
	165	1 520
	170	1 542
	175	1 570
	180	1 597
	185	1 624
	190	1 652
	195	1 679

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
		€
Palier 3	200	1 728
	205	1 746
	210	1 764
	215	1 782
	220	1 809
	225	1 840
	230	1 870
	235	1 900
	240	1 931
	245	1 961
Palier 4	250	1 991
	255	2 023
	260	2 055
	265	2 086
	270	2 117
	275	2 149
	280	2 180
	285	2 211
	290	2 243
	295	2 274
Palier 5	300	2 305
	305	2 336
	310	2 367
	315	2 398
	320	2 429
	325	2 461
	330	2 492
	335	2 523
	340	2 555
Palier 6	345	2 586
	350	2 742
	400	2 959
	600	4 183
	700	4 809

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé (Dépôt des

accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Accord du 8 mars 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

FO.

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). IDCC 1586 Brochure 3125.

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis du 1^{er} mars 2014 est remplacé par le barème ci-après :

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Mars 2016

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
Palier 1		€
	125	1 473
	130	1 478
	135	1 481
	140	1 484
	145	1 488
	150	1 492
Palier 2	155	1 499
	160	1 519
	165	1 540
	170	1 562
	175	1 590
	180	1 618
	185	1 645
	190	1 673
	195	1 701

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
Palier 3	200	1 747
	205	1 765
	210	1 783
	215	1 802
	220	1 829
	225	1 860
	230	1 891
	235	1 921
	240	1 952
	245	1 983
Palier 4	250	2 013
	255	2 045
	260	2 078
	265	2 109
	270	2 140
	275	2 173
	280	2 204
	285	2 235
	290	2 268
	295	2 299
Palier 5	300	2 330
	305	2 362
	310	2 393
	315	2 424
	320	2 456
	325	2 488
	330	2 519
	335	2 551
	340	2 583
	345	2 614
Palier 6	350	2 784
	400	3 003
	600	4 216
	700	4 847

Article 3

Les parties signataires conviennent d'insérer dans la convention collective nationale un article relatif à la création d'une prime de froid aux Techniciens/Agents de Maîtrise en cas d'exposition au froid dans le cadre de leur fonction. Les modalités de calcul de cette prime versée à compter du 1^{er} septembre 2016 font l'objet d'un accord séparé.

Les parties signataires veilleront à l'équilibre du régime collectif de prévoyance et porteront une attention à son évolution.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social (Dépôt des accord - 39/43, quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15) l'extension du présent accord.

Accord du 8 mars 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). IDCC 1586 Brochure 3125.

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis du 1^{er} mars 2016 est remplacé par le barème ci-après :

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Mars 2017

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151h 67) «base 35 heures»
Palier 1		€
	125	1 486
	130	1 491
	135	1 494
	140	1 497
	145	1 500
	150	1 504
Palier 2	155	1 510
	160	1 530
	165	1 551
	170	1 573
	175	1 601
	180	1 629
	185	1 657
	190	1 685
	195	1 713

	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151h 67) «base 35 heures»
Palier 3	200	1 757
	205	1 776
	210	1 794
	215	1 813
	220	1 840
	225	1 871
	230	1 902
	235	1 933
	240	1 964
	245	1 995
Palier 4	250	2 025
	255	2 057
	260	2 090
	265	2 122
	270	2 153
	275	2 186
	280	2 217
	285	2 248
	290	2 282
	295	2 313
Palier 5	300	2 344
	305	2 376
	310	2 407
	315	2 439
	320	2 471
	325	2 503
	330	2 534
	335	2 566
	340	2 588
	345	2 630
Palier 6	350	2 795
	400	3 015
	600	4 232
	700	4 865

Article 3

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions du Code du travail et à l'accord national du 7 décembre 2010 relatif à la mixité et l'égalité pro-

fessionnelle dans les industries charcutières

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social (Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Accord du 6 mars 2018

[Étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGC ;

FO.

Réunies à Paris, le 6 Mars 2018, les parties signataires conviennent de 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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). IDCC 1586 Brochure 3125.

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis du 1^{er} mars 2017 est remplacé par le barème ci-après :

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Mars 2018

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
Niveau I		€
	125	1 505
	130	1 510
	135	1 514
	140	1 517
Niveau II	145	1 520
	150	1 523
	155	1 528
	160	1 548
	165	1 569
Niveau III	170	1 592
	175	1 620
	180	1 649
	185	1 677
	190	1 705
	195	1 733

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
Niveau IV	200	1 778
	205	1 797
	210	1 816
	215	1 835
	220	1 862
	225	1 893
Niveau V	230	1 925
	235	1 956
	240	1 988
	245	2 019
	250	2 049
	255	2 082
Niveau VI	260	2 115
	265	2 147
	270	2 179
	275	2 212
	280	2 244
	285	2 275
	290	2 308
	295	2 341
Niveau VII	300	2 372
	305	2 405
	310	2 436
	315	2 468
	320	2 501
	325	2 533
	330	2 564
	335	2 597
	340	2 629
	345	2 662
Niveau VIII	350	2 829
Niveau IX	400	3 051
	600	4 283
Niveau X	700	4 923

Article 3

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social (Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Accord du 6 mars 2019

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGC.

les parties signataires conviennent de 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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). IDCC 1586 Brochure 3125.

Article 2 Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis du 1^{er} mars 2018 est remplacé par le barème ci-après :

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} Mars 2019

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
Niveau I		€
	125	1 530
	130	1 535
	135	1 539
	140	1 542
Niveau II	145	1 545
	150	1 548
	155	1 553
	160	1 574
	165	1 595
Niveau III	170	1 617
	175	1 646
	180	1 675
	185	1 704
	190	1 732
	195	1 761

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151 h 67) «base 35 heures»
Niveau IV	200	1 805
	205	1 824
	210	1 843
	215	1 863
	220	1 890
	225	1 921
Niveau V	230	1 954
	235	1 985
	240	2 018
	245	2 049
	250	2 080
	255	2 113
Niveau VI	260	2 147
	265	2 179
	270	2 212
	275	2 245
	280	2 278
	285	2 309
	290	2 343
	295	2 376
Niveau VII	300	2 408
	305	2 441
	310	2 473
	315	2 505
	320	2 539
	325	2 571
	330	2 602
	335	2 636
	340	2 668
	345	2 702
Niveau VIII	350	2 871
Niveau IX	400	3 097
	600	4 347
Niveau X	700	4 997

Article 3 Égalité salariale hommes-femmes

Les parties souhaitent rappeler aux entreprises leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement dans le domaine de l'égalité salariale. Les nouvelles mesures réglementaires relatives à une évaluation des

écart salariaux sur la base d'indicateurs doivent être prises en compte par les entreprises.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Le barème des salaires minima professionnels est applicable dans toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries charcutières. Les parties soulignent que celui-ci ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 5 **Épargne salariale**

Les parties rappellent qu'un nouvel accord sur l'épargne salariale a été conclu le 23 janvier 2018 par trois branches professionnelles (L'Alliance 7, ADEPALE, FICT). Cet accord met en œuvre un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprise (PERCOI). Il s'enrichit également d'un accord-type d'intéressement.

Article 6 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail (Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën - 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Recommandation patronale de la FICT du 26 mars 2020

Deux réunions de négociation au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des Industries Charcutières se sont tenues le 5 février et le 11 mars 2020 concernant la revalorisation du barème des salaires minimaux conventionnels pour l'année 2020.

En raison du contexte économique difficile pour la profession, la FICT a proposé aux organisations syndicales représentatives, lors de la réunion du 5 février, un ajustement sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) pour les trois premiers coefficients (125, 130 et 135), inférieurs au SMIC depuis le 1^{er} janvier 2020, soit une augmentation de 0,62 % sur le coefficient 125.

Les organisations syndicales ont exprimé leur désaccord sur cette proposition ainsi que leurs revendications allant d'une augmentation de 1,50 % à une augmentation de 26 %.

Lors de la réunion du 11 mars, la FICT a présenté une nouvelle proposition : une augmentation de 0,62 % sur l'ensemble des coefficients.

Les organisations syndicales ont exprimé leur refus et leur volonté de ne pas signer d'accord collectif de branche. Suite à l'échec de cette négociation, le Comité Directeur de la FICT a adopté, le 24 mars 2020, sur proposition de la Commission Sociale et Formation, une recommandation patronale sur la base de la dernière proposition faite aux organisations syndicales, soit une augmentation de 0,62 % sur l'ensemble des coefficients, à compter du 1^{er} avril 2020.

Cette recommandation s'impose à toutes les entreprises adhérentes.

Barème des salaires minimaux conventionnels au 1^{er} avril 2020

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau I	125	1539,49
	130	1544,52
	135	1548,54
	140	1551,56
Niveau II	145	1554,58
	150	1557,60
	155	1562,63
	160	1583,76
	165	1604,89

<i>Niveau</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»</i>
<i>Niveau III</i>	170	1627,03
	175	1656,21
	180	1685,39
	185	1714,56
	190	1742,74
	195	1771,92
<i>Niveau IV</i>	200	1816,19
	205	1835,31
	210	1854,43
	215	1874,55
	220	1901,72
	225	1932,91
<i>Niveau V</i>	230	1966,11
	235	1997,31
	240	2030,51
	245	2061,70
	250	2092,90
	255	2126,10
<i>Niveau VI</i>	260	2160,31
	265	2192,51
	270	2225,71
	275	2258,92
	280	2292,12
	285	2323,32
	290	2357,53
	295	2390,73
<i>Niveau VII</i>	300	2422,93
	305	2456,13
	310	2488,33
	315	2520,53
	320	2554,74
	325	2586,94
	330	2618,13
	335	2652,34
	340	2684,54
	345	2718,75
<i>Niveau VIII</i>	350	2888,80
<i>Niveau IX</i>	400	3116,20

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau X	600	4373,95
	700	5027,98

Accord du 26 mars 2021

[Étendu par arr. 22 juin 2021, JO 2 juill., voir art. 7 pour sa date d'application]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 3 février et le 10 mars 2021 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'«accord national sur les salaires minima professionnels garantis dans les industries charcutières» du 6 mars 2019.

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} avril 2021.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} avril 2021

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} avril 2021 :

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau I	125	1560
	130	1561
	135	1565
	140	1568
Niveau II	145	1571
	150	1574
	155	1579
	160	1601
	165	1622
Niveau III	170	1644
	175	1674
	180	1703
	185	1733
	190	1761
	195	1791

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau IV	200	1836
	205	1855
	210	1874
	215	1895
	220	1922
	225	1954
Niveau V	230	1987
	235	2019
	240	2052
	245	2084
	250	2115
	255	2149
Niveau VI	260	2183
	265	2216
	270	2250
	275	2283
	280	2317
	285	2348
	290	2383
	295	2416
Niveau VII	300	2449
	305	2482
	310	2515
	315	2548
	320	2582
	325	2615
	330	2646
	335	2681
	340	2713
	345	2748
Niveau VIII	350	2920
Niveau IX	400	3150
Niveau X	600	4421
	700	5082

Article 2 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code

du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salarié-e-s de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 **Force normative**

(Art. exclu de l'extension par arr. 22 juin 2021, JO 2 juill.)

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du Code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 6 **Dépôt, extension et publicité**

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 7 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la Convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 24 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin, voir art. 7 pour sa date d'application]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC Agro ;

FO ;

CFTC CSFV.

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail, les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 24 novembre 2021 et le 13 janvier 2022 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1^{er} avril 2021 signé le 26 mars 2021.

Dans un contexte d'inflation élevée, de pénurie de main d'œuvre, de volonté de retrouver de l'attractivité, et de reconnaissance des salariés, les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2022 en essayant de répondre à plusieurs objectifs :

- instaurer de nouveau un écart significatif avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- réaérer la grille des salaires sur les premiers coefficients ;
- définir une hausse des salaires homogène sur toutes les catégories socio-professionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent également d'ouvrir le chantier de rénovation de la classification. Celui-ci étant vaste et pouvant s'étendre sur plusieurs années, l'engagement pour 2022 est dans un premier temps de démarrer un état des lieux, via la participation d'un cabinet d'experts. Et, afin de construire dans la durée, ce projet devra s'inscrire dans le cadre des travaux de convergence de la convention collective nationale des industries charcutières et de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés engagés avec l'ADEPALE.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2022

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2022 :

(cf. tableau page suivante)

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau I	125	1615
	130	1620
	135	1625
	140	1630
Niveau II	145	1635
	150	1640
	155	1645
	160	1655
	165	1674
Niveau III	170	1697
	175	1728
	180	1757
	185	1788
	190	1817
	195	1848

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau IV	200	1895
	205	1914
	210	1934
	215	1956
	220	1984
	225	2017
Niveau V	230	2051
	235	2084
	240	2118
	245	2151
	250	2183
	255	2218
Niveau VI	260	2253
	265	2287
	270	2322
	275	2356
	280	2391
	285	2423
	290	2459
	295	2493
Niveau VII	300	2527
	305	2561
	310	2595
	315	2630
	320	2665
	325	2699
	330	2731
	335	2767
	340	2800
	345	2836
Niveau VIII	350	3013
Niveau IX	400	3251
Niveau X	600	4562
	700	5245

Article 2 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code

du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 **Force normative**

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du Code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 6 **Dépôt, extension et publicité**

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 7 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la Convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 1^{er} septembre 2022

[Étendu par arr. 2 nov. 2022, JO 19 nov., applicable à compter du jour qui suivra son dépôt pour les entreprises adhérentes et un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC Agro ;

FGTA FO ;

Préambule

Suite aux demandes des organisations syndicales de réouverture des négociations de salaires dans un contexte exceptionnel 2022 d'inflation et d'augmentations du Smic, les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 1^{er} septembre 2022 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels signé le 24 janvier 2022.

Dans un contexte d'inflation élevée, de fortes attentes des salariés en terme de pouvoir d'achat, de pénurie de main d'œuvre, de volonté de retrouver de l'attractivité et malgré l'inquiétude des dirigeants sur les perspectives d'activité et de rentabilité des entreprises, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} septembre 2022 en répondant à deux priorités :

- instaurer de nouveau un écart significatif avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- définir une hausse des salaires homogène sur toutes les catégories socio-professionnelles.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} septembre 2022

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} septembre 2022

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau I	125	1691
	130	1696
	135	1701
	140	1707
Niveau II	145	1712
	150	1717
	155	1722
	160	1733
	165	1753
Niveau III	170	1777
	175	1809
	180	1840
	185	1872
	190	1902
	195	1935
Niveau IV	200	1984
	205	2004
	210	2025
	215	2048
	220	2077
	225	2112

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau V	230	2147
	235	2182
	240	2218
	245	2252
	250	2286
	255	2322
Niveau VI	260	2359
	265	2394
	270	2431
	275	2467
	280	2503
	285	2537
	290	2575
	295	2610
Niveau VII	300	2646
	305	2681
	310	2717
	315	2754
	320	2790
	325	2826
	330	2859
	335	2897
	340	2932
	345	2969
Niveau VIII	350	3155
Niveau IX	400	3404
Niveau X	600	4776
	700	5492

Article 2

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 **Agenda social pour l'année 2023**

Les partenaires sociaux ont convenu de se réunir en janvier 2023 afin de déterminer les thématiques et l'agenda social pour l'année 2023.

Article 4 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Force normative**

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du Code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 **Dépôt, extension et publicité**

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la Convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 18 janvier 2023

[Étendu par arr. 3 avril 2023, JO 13 avril, applicable à compter du jour qui suivra son dépôt pour les entreprises adhérentes et un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel pour les entreprises non adhérents]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agro-Alimentaire - CFDT;

Fédération Nationale Agro-Alimentaire - CFE-CGC Agro ;

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et des Activités annexes - FO ;

Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente - CFTC - CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 18 janvier 2023 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels signé le 1^{er} septembre 2022.

Dans un contexte d'inflation élevée, de volonté de retrouver de l'attractivité et malgré l'inquiétude des dirigeants sur les perspectives d'activité et de rentabilité des entreprises, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} février 2023 en répondant à deux priorités : — instaurer de nouveau un écart significatif avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance (avec une grille à une décimale) ; — définir une hausse des salaires homogène sur toutes les catégories socio-professionnelles.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} février 2023

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} février 2023 :

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau I	125	1721,4
	130	1726,5
	135	1731,6
	140	1737,7
Niveau II	145	1742,8
	150	1747,9
	155	1753,0
	160	1764,2
	165	1784,6
Niveau III	170	1809,0
	175	1841,6
	180	1873,1
	185	1905,7
	190	1936,2
	195	1969,8
Niveau IV	200	2019,7
	205	2040,1
	210	2061,5
	215	2084,9
	220	2114,4
	225	2150,0

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau V	230	2185,6
	235	2221,3
	240	2257,9
	245	2292,5
	250	2327,1
	255	2363,8
Niveau VI	260	2401,5
	265	2437,1
	270	2474,8
	275	2511,4
	280	2548,1
	285	2582,7
	290	2621,4
	295	2657,0
Niveau VII	300	2693,6
	305	2729,3
	310	2765,9
	315	2803,6
	320	2840,2
	325	2876,9
	330	2910,5
	335	2949,1
	340	2984,8
	345	3022,4
Niveau VIII	350	3211,8
Niveau IX	400	3465,3
Niveau X	600	4862,0
	700	5590,9

Article 2

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 **Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant la fin du 1^{er} semestre 2023 afin d'étudier l'opportunité de réévaluer à la hausse les salaires minimaux conventionnels.

Article 5 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la Convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Force normative**

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du Code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 **Dépôt, extension et publicité**

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la Convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 12 septembre 2023

[Étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 14 déc., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE et CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 12 septembre 2023 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels applicable à compter du 1^{er} février 2023, signé le 18 janvier 2023.

Dans un contexte économique incertain (augmentation des matières premières industrielles et agricoles, baisse des volumes et consommation en recul, dix-neuf entreprises en situation de défaillance économique selon la Banque de France) mais avec la volonté de retrouver de l'attractivité, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} octobre 2023 en répondant à deux priorités :

- instaurer de nouveau un écart significatif avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- conserver les écarts existants entre les coefficients 125 à 345.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} octobre 2023

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} octobre 2023 :

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau I	125	1759,3
	130	1764,4
	135	1769,5
	140	1775,6
Niveau II	145	1780,7
	150	1785,8
	155	1790,9
	160	1802,1
	165	1822,5
Niveau III	170	1846,9
	175	1879,5
	180	1911,0
	185	1943,6
	190	1974,1
	195	2007,7
Niveau IV	200	2057,6
	205	2078,0
	210	2099,4
	215	2122,8
	220	2152,3
	225	2187,9

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Niveau V	230	2223,5
	235	2259,2
	240	2295,8
	245	2330,4
	250	2365,0
	255	2401,7
Niveau VI	260	2439,4
	265	2475,0
	270	2512,7
	275	2549,3
	280	2586,0
	285	2620,6
	290	2659,3
	295	2694,9
Niveau VII	300	2731,5
	305	2767,2
	310	2803,8
	315	2841,5
	320	2878,1
	325	2914,8
	330	2948,4
	335	2987,0
	340	3022,7
	345	3060,3
Niveau VIII	350	3231,8
Niveau IX	400	3485,3
Niveau X	600	4882,0
	700	5610,9

Article 2

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 **Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en début d'année 2024 afin d'étudier l'opportunité de réévaluer à la hausse les salaires minimaux conventionnels.

Article 5 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la Convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Force normative**

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du Code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 **Dépôt, extension et publicité**

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la Convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 19 décembre 2024

[Étendu par arr. 17 mars 2025, JO 29 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) le 18 décembre 2024 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels applicable à compter du 1^{er} octobre 2023, signé le 12 septembre 2023.

Dans un contexte économique dégradé mais avec la volonté de négocier une nouvelle grille des salaires minimaux conventionnels à la suite de l'échec des négociations du début d'année 2024, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2025 en répondant à trois priorités :

- augmenter les salaires des coefficients des ouvriers/employés, inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance à la suite de l'augmentation anticipée du Smic du 1^{er} novembre 2024 ;
- instaurer de nouveau un écart significatif de + 12 euros entre le premier coefficient de la grille et le salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- augmenter les salaires des autres coefficients des ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et cadres tout en conservant les écarts existants entre les coefficients.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2025

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

(cf. tableau page suivante)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Ouvriers / Employés	Niveau I	125	1 813,8 €
		130	1 819,1 €
		135	1 824,4 €
		140	1 830,6 €
	Niveau II	145	1 835,9 €
		150	1 841,2 €
		155	1 846,4 €
		160	1 858,0 €
		165	1 879,0 €
	Niveau III	170	1 889,4 €
		175	1 922,7 €
		180	1 955,0 €
		185	1 988,3 €
		190	2 019,5 €
		195	2 053,9 €

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) «base 35 heures»
Techniciens / Agents de maîtrise	Niveau IV	200	2 104,9 €
		205	2 125,8 €
		210	2 147,7 €
		215	2 171,6 €
		220	2 201,8 €
		225	2 238,2 €
	Niveau V	230	2 274,6 €
		235	2 311,2 €
		240	2 348,6 €
		245	2 384,0 €
		250	2 419,4 €
		255	2 456,9 €
Cadres	Niveau VI	260	2 495,5 €
		265	2 531,9 €
		270	2 570,5 €
		275	2 607,9 €
		280	2 645,5 €
		285	2 680,9 €
		290	2 720,5 €
		295	2 756,9 €
	Niveau VII	300	2 794,3 €
		305	2 830,8 €
		310	2 868,3 €
		315	2 906,9 €
		320	2 944,3 €
		325	2 981,8 €
		330	3 016,2 €
		335	3 055,7 €
		340	3 092,2 €
		345	3 130,7 €
	Niveau VIII	350	3 280,3 €
	Niveau IX	400	3 537,6 €
	Niveau X	600	4 955,2 €
		700	5 695,1 €

Article 2 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du Code

du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 **Clause de rendez-vous**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au salaire minima conventionnel du premier coefficient prévu par le présent accord.

Article 5 **Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la Convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Force normative**

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du Code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 **Dépôt, extension et publicité**

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 **Modalités d'application**

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la Convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Salaires réels

Accord du 31 janvier 2003

[Étendu par arrêté du 2 mai 2003, JO 14 mai 2003]

Les parties signataires décident, dans le cadre de la négociation générale de l'évolution des salaires réels en 2003, une augmentation de 1,2 % au 1^{er} avril 2003 et 0,4% au 1^{er} octobre 2003, à l'exception des entreprises qui auraient

défini leurs modalités de rémunération pour l'année 2003 dans le cadre d'un accord d'entreprise d'aménagement réduction du temps de travail.

Accord du 3 décembre 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC-CSFV ;

CFE-CGC.

Préambule

À la suite de la réunion paritaire du 22 janvier 2003, des délégations ont convenu d'instaurer un moratoire expérimental de deux ans relatif à la négociation collective de branche sur les salaires réels.

Après un échanges de vues au sein de la Commission Paritaire, il apparaît opportun que les modalités de cette période de suspension soient arrêtées d'un commun accord dans un souci de clarté et de transparence.

Article 1

Fixation d'une période d'expérimentation

Les parties signataires conviennent d'une période probatoire de deux années (2004 et 2005) suite à laquelle elles pourraient décider de l'abandon des négociations de branche sur les réels. Cette période sert de base à un observatoire sur l'évolution des salaires dans la branche. Le point sur cette question sera fait au cours du 4^{ème} trimestre 2005 compte tenu des enseignements résultant des négociations annuelles intervenues dans les entreprises.

Cette démarche traduit une volonté réelle et partagée de sortir progressivement l'évolution des salaires réels du champ de la négociation collective de branche.

Il est entendu que la Délégation Patronale adressera chaque année à ses adhérents une recommandation sur l'évolution des salaires réels en tenant compte des indicateurs économiques. Toutefois, les délégations syndicales de salariés seront préalablement informées de cette diffusion.

Article 2

Perspectives d'évolution des salaires réels en 2004 et 2005

Au cours de cette période, les employeurs et les délégués syndicaux dans les entreprises engageront des négociations annuelles sur les salaires en tenant compte de la situation économique propre à leur entreprise, de son environnement et des souhaits des salariés.

Les entreprises qui ne sont pas soumises à une obligation légale de négocier (ne comportant pas de représentation syndicale) tiendront compte des informations qui leur seront communiquées par la Délégation Patronale. Elles en informeront leurs représentants élus du personnel, s'ils existent.

Il est rappelé qu'un accord sur l'épargne salariale a été conclu dans les industries charcutières le 5 février 2003 afin de généraliser l'accès à l'épargne salariale. Les entreprises, et en particulier les petites et moyennes entreprises, examineront les moyens offerts aux salariés de se constituer une épargne individuelle en adhérant à ce dispositif paritaire de branche.

Le rôle du personnel d'encadrement est fondamental pour le dynamisme des entreprises. Leurs missions et leur rémunération forfaitaire en considération de leur fonction doit faire l'objet d'un examen spécifique selon une périodicité au moins annuelle.

Article 3

Information et entrée en vigueur

Les dispositions de ce présent protocole feront l'objet, de la part des organisations signataires, de larges initiatives d'information. Il ne remet pas en cause les accords de branche sur les salaires conclus le 31 janvier 2003.

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt à la DDTEFP de Paris. Il prendra fin le 30 décembre 2005. Toutefois, il pourra être reconduit dans les conditions définies par les partenaires sociaux.

Avenant du 21 avril 2006

[Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt, soit le 18 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGC.

Article 1

Les parties signataires conviennent de renouveler pour une période de deux années le présent protocole d'accord conclu le 3 décembre 2003. Un bilan sera fait à l'issue de cette période compte tenu des enseignements résultant des négociations sur les salaires dans les entreprises.

Article 2

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt à la DDTEFP de Paris.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion avec l'ancienne CCN «Boyauderie»

Arrêté de fusion du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels

(NOR : MTRT1902685A)

(JO, 31 janvier 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la sa-laison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sé-riographie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de la-beur et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région pari-sienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des indus-tries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sel-lerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multi-service	2528	Convention collective nationale de travail des indus-tries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sel-lerie, gainerie, bracelets ; en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Durée et aménagement du temps de travail

Accord national du 14 janvier 1982

[Modifié en dernier lieu par accord du 18 novembre 1998, étendu par arrêté du 15 avril 1999, JO 20 avril 1999 et par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension]

Préambule

Considérant, d'une part, la déclaration du Premier ministre, à l'occasion de son intervention du 12 juin 1981, selon laquelle « l'objectif que fixe le Gouvernement est d'atteindre, en moyenne, trente-cinq heures de travail effectif par semaine d'ici à 1985 », et, d'autre part, les termes du protocole d'accord du 17 juillet 1981, les parties ont conclu le présent accord qui s'inscrit dans leur volonté commune de rechercher les possibilités :

- de poursuivre la réduction de la durée du travail effectif, en vue d'améliorer les conditions de vie des salariés ;
- d'apporter des réponses aux problèmes de l'emploi ;
- tout en permettant aux entreprises de préserver leur compétitivité pour trouver en celle-ci les moyens propres à assurer ces objectifs.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la prise d'effet de mesures législatives et réglementaires qui permettent la mise en oeuvre de l'ensemble de ces dispositions.

Dans le cas où le nouveau dispositif légal et réglementaire ne répondrait pas à ces conditions, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner la situation qui serait ainsi créée.

Chapitre I

Durée du travail

(Modifié par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension⁽⁰⁾)

(0) *Extrait du préambule de l'avenant n°2 du 26 avril 2000 :*

La durée du travail s'entend au sens de l'article L. 212-4 du Code du Travail. Le temps d'habillage et de déshabillage imposé aux salariés sur le lieu de travail n'est pas inclus dans le temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable fixée par accord d'entreprise. Conformément à la loi du 19 janvier 2000, le temps d'habillage et de déshabillage doit être l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, devant être déterminée dans le cadre d'une négociation d'entreprise ou, à défaut, dans le contrat de travail ; cette disposition ne s'applique qu'à compter du 1^{er} janvier 2001 (ou 1^{er} janvier 2003 dans les entreprises de 20 salariés au plus).

Chapitre 1 - Durée du travail

Il est précisé que, en matière de temps de travail effectif, est retenue la définition figurant à l'article L. 212-4 du code du travail qui stipule :

« La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions collectives. »

Chapitre 2 - Réduction du temps de travail effectif

a- Le temps de travail effectif conventionnel est réduit d'une heure au titre de l'année 1982 pour être ramené de 40 à 39 heures par semaine, et ce à compter de la date d'application de l'ordonnance à intervenir, relative à la durée légale du travail.

b- Cette disposition s'inscrit dans une perspective de réduction ultérieure, qui n'est pas quantifiée.

Il est convenu qu'une réunion paritaire se tiendra dans le courant du quatrième trimestre 1982 pour étudier le calendrier de la réduction possible en 1983.

Chapitre 3 - Encadrement

Le principe général est que le personnel d'encadrement bénéficie également des dispositions concernant la réduction du temps de travail.

Pour le personnel d'encadrement qui, de par sa fonction ou son activité, que celle-ci s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, ne pourrait personnellement bénéficier des dispositions générales concernant la réduction de la durée du travail, la situation devra faire l'objet d'un examen, au niveau de l'établissement, avec les intéressés et leurs représentants. La solution préconisée est un repos compensateur qui tiendra compte des conditions spécifiques d'emploi et de la durée annuelle du travail.

Chapitre 4 - Heures d'équivalences et de dérogations

Les dispositions contenues à cet égard dans le décret du 13 mars 1937 sont maintenues ; cependant, les heures équivalences sont abaissées à : 44 heures à la date d'application du présent accord et 39 heures au 1^{er} janvier 1983.

Chapitre 5 - Compensation financière

Pour 1982, en raison du court délai existant entre la date de conclusion du présent accord et la date d'effet de celui-ci, la compensation financière est égale par heure de réduction au taux horaire effectif de chaque salarié concerné. S'agissant des réductions à intervenir ultérieurement, la compensation financière sera déterminée selon des modalités différentes. Leur négociation prendra en compte notamment les conditions économiques de la profession et celles de l'emploi ainsi qu'il résulte du préambule du présent accord.

Chapitre 6 - Travail au froid

La convention collective comporte l'attribution d'une prime dite « de froid » fonction de la température artificielle ambiante et exprimée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie du salarié.

Les parties contractantes estiment qu'il ne s'agit peut-être pas là de la forme la plus adéquate pour compenser la pénibilité due à ces conditions de travail ; elles examineront si une autre forme de compensation ne serait pas plus appropriée.

Chapitre II

Aménagement du temps de travail effectif

L'industrie de la saisonnalité est une industrie saisonnière. Les périodes de pointe 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 - Heures supplémentaires

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

a- Contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles non soumises à autorisation de l'inspection du travail

Avant le 1^{er} janvier 2000 :

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspection du travail et s'il existe du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspection du travail dans la limite d'un contingent de 120 heures par an. Ces heures donnent lieu à une majoration de salaire fixée par l'article L. 212-5 du code du travail.

En cas de modulation, ce contingent annuel est réduit à 90 heures lorsque la limite supérieure de la modulation (prévue au paragraphe 2^o) n'excède pas 43 heures par semaine ; il est réduit à 40 heures si la limite supérieure de la modulation excède 43 heures par semaine.

À compter du 1^{er} janvier 2000 (accord du 18 novembre 1998 étendu) :

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspection du travail et s'il existe du Comité d'entreprise, ou à défaut des Délégués du Personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspection du travail dans la limite d'un contingent de 145 heures par an à partir du 1^{er} janvier 2000, de 135 heures à partir du 1^{er} janvier 2001, de 120 heures à compter du 1^{er} janvier 2002.

En cas d'accord de modulation du temps de travail, ce contingent est fixé à 90 heures lorsque la limite supérieure hebdomadaire n'excède pas 43 heures par semaine, il est réduit à 40 heures si la limite supérieure hebdomadaire

excède 43 heures par semaine.

b- Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail

Si le contingent d'heures conventionnelles vient à être épuisé, le recours à une deuxième série d'heures supplémentaires est soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

En outre, ces heures ouvrent droit à un repos compensateur correspondant à 100% des heures supplémentaires ainsi effectuées.

L'utilisation est limitée, par an, à :

65 heures lorsqu'il n'y a pas de modulation de l'horaire ;

20 heures lorsqu'on a recours à la modulation.

c- Durée maximale hebdomadaire du travail

La durée maximale hebdomadaire du travail reste fixée par les dispositions de l'article 48 de la convention collective ainsi rédigé :

La durée collective moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne pourra, à dater du 1^{er} octobre 1979, dépasser 45 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.

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

d- Majoration des heures supplémentaires et remplacement par un repos compensateur équivalent

(Modifié par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

Les quatre premières heures supplémentaires au-delà de la durée légale (ou de la durée moyenne sur l'année de 35 heures hebdomadaires) ouvrent droit, selon les conditions et dates prévues par la réglementation en vigueur, à l'attribution d'une bonification sous forme de repos, ou d'une majoration de salaire équivalente si un accord d'entreprise le prévoit expressément. En cas d'absence de délégué syndical, une majoration de salaire peut être appliquée après approbation du personnel et délibération favorable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donnent lieu à une majoration de salaire dans les conditions définies par la réglementation en vigueur. Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du payement de ces heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur équivalent.

Chapitre 2 - Modulation

(Modifié en dernier lieu par accord du 27 octobre 1994, étendu par arrêté du 18 avril 1995, JO 22 avril 1995)

Afin de prendre en compte certaines variations saisonnières et permettre l'adaptation des conditions de fonctionnement des entreprises aux variations de leur niveau d'activité, l'entreprise a la faculté de moduler l'horaire de travail comme suit :

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 oeuvre dans la cadre d'un établissement, ou d'un atelier ou service de l'entreprise, et peut éventuellement s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat 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 39 heures par semaine ou l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement si celui-ci est inférieur à 39 heures.

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'amplitude de la modulation sans que celle-ci puisse dépasser 45 heures de travail hebdomadaire. Cet accord indique également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par le code du travail.

En contrepartie de cette modulation, cet accord indique les mesures prises par l'entreprise relatives au maintien ou à la création d'emplois, ainsi que la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par le Code du Travail.

À défaut d'un accord, l'entreprise, ou l'établissement, est autorisée à prévoir une modulation dont l'amplitude est limitée à plus ou moins quatre heures par rapport à l'horaire défini au dernier alinéa du a ci-dessus.

Cette modulation doit avoir pour effet de contribuer au maintien de l'emploi.

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 9 h 30, sauf en cas de répartition des horaires de travail hebdomadaire sur quatre jours.

c- Programme indicatif de modulation

La modulation est établie selon une programmation indicative, sur tout ou partie de l'année, fixée par l'entreprise ou l'établissement et qui doit obligatoirement faire l'objet d'une délibération préalable du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, d'une consultation des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Cette programmation de l'horaire de travail peut être révisée, en tant que de besoin, selon les nécessités économiques, suivant la même procédure ci-dessus indiquée et sous réserve d'en informer le personnel concerné une semaine avant la date d'application du nouvel horaire. Toutefois, il peut être dérogé à ce délai de prévenance par accord d'entreprise ou d'établissement.

Lors de la réunion avec les représentants du personnel, l'employeur fournit les raisons économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires de travail ou les causes de la modification de l'horaire.

d- Qualification des heures de travail effectuées

Dans le cadre du programme de modulation :

Il est rappelé que les heures effectuées au-delà de 39 heures dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue ne sont pas considérées comme heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé au paragraphe 1^o, a, du présent avenant.

Ces heures peuvent ne pas donner lieu au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1, 1^{er} alinéa, du code du travail relatif aux heures accomplies au-delà de 42 heures, ni aux majorations de salaires fixées par l'article L. 212-5 du code du travail, et être dans ce cas remplacées par :

- un repos ou un congé d'une durée équivalente ;
- une réduction de la durée du travail ;
- un temps de formation indemnisé ;
- ou toute autre contrepartie équivalente.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir cette possibilité et déterminer la contrepartie retenue.

À défaut d'accord, les heures effectuées au-delà de 39 heures dans la limite supérieure de la modulation retenue donnent lieu obligatoirement au payement des majorations légales de salaire et, le cas échéant, au repos compensateur ; ces majorations sont payées au titre du mois considéré.

Les mesures applicables au personnel d'encadrement dont la rémunération est forfaitaire sont déterminées avec les représentants du personnel concerné.

La modulation du temps de travail peut difficilement s'appliquer au personnel Cadre et Agent de maîtrise d'un niveau supérieur, dont le degré de responsabilités est attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération et qui, de ce fait, est souvent amené à effectuer un horaire supérieur à la durée du travail dans l'entreprise. La mise en place d'un dispositif de modulation des horaires de travail doit être l'occasion d'étudier le moyen de faire bénéficier le personnel d'encadrement des services concernés de contreparties spécifiques adaptées à sa mission, en accord avec les représentants du personnel concerné.

Au-delà du programme de modulation qui a été défini :

Les heures de travail situées au-delà de la limite supérieure de la modulation fixée, sous réserve qu'elles dépassent 39 heures, sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

Ces heures supportent les majorations légales de salaires versées au cours du mois considéré et donnent lieu, le cas échéant, au repos compensateur de 50%.

e- Modalités 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.

La modulation ne doit pas avoir d'influence sur l'horaire d'embauchage ; en conséquence, lorsqu'un nouveau salarié 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.

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.

Dans le cas d'un licenciement économique survenu au cours de la période de modulation, le décompte individuel d'heures de chaque salarié est effectué et régularisé dans les conditions définies au paragraphe f ci-après.

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 en moyenne sur un an 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 50 p. 100 institué par l'article L. 212-5-1 du code du travail. Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

En outre, ces heures excédentaires ouvrent droit à un repos compensateur spécifique à moins que les heures effectuées au-delà de 39 heures n'aient donné lieu aux majorations légales prévues par l'article L. 212-5 du code du travail, ou à une contrepartie en repos équivalent.

Chapitre 3 - Répartition hebdomadaire du travail

(Modifié en dernier lieu par avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 17 juillet 2002, JO 26 juillet 2002)

Dans la mesure du possible, les salariés de la profession bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

a- Les horaires hebdomadaires peuvent comporter :

— une modulation entre les différents jours de la semaine, ceux-ci pouvant alors comporter une durée de travail inégale ; sauf en cas de répartition sur quatre jours, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder neuf heures trente ;

— des horaires spéciaux de fin de semaine (équipes spéciales de suppléance) ;

Les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires spéciaux réduits soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'effectif de l'entreprise (et ayant un droit de retour dans une équipe de semaine), soit à des salariés embauchés spécialement. Ces salariés bénéficient, s'ils le demandent, d'un droit d'accès dans des équipes de semaine lorsque des postes sont disponibles (information par voie d'affichage).

Par ailleurs, ils bénéficient du plan de formation de l'entreprise dans des conditions identiques à celles du personnel occupant les mêmes postes en semaine. La réalisation du plan de formation peut être adaptée à la répartition spécifique de la durée du travail de ces salariés.

La mise en oeuvre de ces horaires réduits spéciaux et leurs modalités concrètes sont subordonnées à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspection du travail donnée après consultation des Délégués syndicaux et avis du Comité d'entreprise ou des Délégués du Personnel s'ils existent.

Conformément à l'article L. 221-5-1 (4^e alinéa) du Code du Travail, la rémunération des salariés intéressés est majorée d'au moins 50% par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée sur un horaire normal de l'entreprise. Le temps de formation est rémunéré au taux normal appliqué en semaine, sans majoration.

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 oeuvre est subordonnée à une consultation des délégués syndicaux et 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.

Lorsque, 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.

c- Travail de nuit

(Résultant de l'avenant du 29 avril 2002, étendu par arrêté du 17 juillet 2002, JO 26 juillet 2002)

Tout horaire de nuit ne peut être mis en œuvre ou modifié au niveau d'une entreprise ou d'un établissement qu'après avoir recherché au préalable, en concertation avec les représentants du personnel, toutes les autres solutions d'aménagement des horaires. Selon la situation géographique de l'établissement, une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera apportée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés en ce qui concerne les moyens de transport.

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant un horaire de nuit, ou pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit (ou vice-versa). Il en est de même pour les travailleurs handicapés.

En cas de travail exceptionnel de nuit, les salariés doivent en être informés par l'employeur le plus tôt possible et au moins 2 jours ouvrés à l'avance, sauf en cas de dépannage consécutif à un arrêt imprévu des machines ou en

cas de force majeure.

Par ailleurs, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour maintenir pendant la période nocturne un même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, et notamment en évitant l'isolement des salariés à leur poste de travail. Compte tenu des risques liés au travail nocturne, le personnel de production et de maintenance de nuit doit pouvoir rester en liaison avec le personnel chargé de l'application des consignes générales d'hygiène et de sécurité.

Le médecin du travail doit être consulté préalablement avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit dans l'établissement. Il doit exercer une surveillance médicale particulière de la santé des «travailleurs de nuit» avant leur affectation, puis à intervalles réguliers tous les six mois. Le cas échéant, il peut prescrire à l'un de ces travailleurs, lorsque son état de santé l'exige, une interdiction temporaire ou définitive d'activité à un poste de nuit impliquant son transfert pour raison médicale sur un poste de jour aussi comparable que possible à sa qualification professionnelle.

Conformément à l'article L. 122-25-1-1 du code du travail, des dispositions particulières devront être prises par l'employeur concernant la protection des «travailleuses de nuit» en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, soit à leur demande soit à l'initiative du médecin du travail. L'affectation dans un autre établissement nécessite un accord préalable de l'intéressée.

Conformément aux articles L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du code du travail, en cas d'obligations familiales impérieuses incompatibles avec le travail de nuit (notamment, avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante), le salarié peut demander son affectation à un poste de jour. Pour les mêmes raisons, le salarié peut refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Les entreprises ayant mis en place un mode d'organisation du travail en équipes comportant des horaires de nuit inciteront et s'associeront le cas échéant à l'action des collectivités publiques locales en vue de la mise en œuvre de moyens de garde familiale appropriés aux préoccupations du personnel.

Il est rappelé que l'organisation du travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle au développement de la formation professionnelle des salariés sans aucune restriction. À cet effet, les salariés concernés bénéficieront, à leur demande, d'un entretien individuel avec leur responsable hiérarchique afin d'évaluer leurs besoins de formation et les conditions de leur mise en œuvre.

L'organisation du travail de nuit des salariés ne doit pas faire obstacle au mandat des représentants du personnel et à l'exercice du droit syndical.

d- Toutefois, un accord collectif d'entreprise peut prévoir une période de huit heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures, pouvant être substituée à la durée ci-dessus.

Chapitre 4 - 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.

Chapitre 5 - Travail à temps partiel

(Remplacé par accord du 27 octobre 1994, étendu par arrêté du 18 avril 1995, JO 22 avril 1995 et modifié par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

La Loi quinquennale du 20 décembre 1993 contient diverses mesures destinées à faciliter la mise en œuvre du travail à temps partiel dans les entreprises notamment l'annualisation d'un temps partiel.

Les règles ci-après constituent un dispositif cadre permettant d'inciter les entreprises à développer le travail à temps partiel ; ces règles devront être adaptées selon le mode d'organisation du travail mis en œuvre dans les entreprises ou établissements.

a- *Définition du travail à temps partiel et mise en œuvre*

La définition du travail à temps partiel et sa mise en œuvre sont fixées conformément aux articles L. 212-4-2 et suivants du Code du Travail. Les horaires de travail à temps partiel et les modalités sont fixées par l'entreprise, après avis du Comité d'entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués par l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunéra-

tion, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ainsi que la répartition de cette durée au sein de chaque journée travaillée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il détermine les limites (cf. point e) dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

b- Contrat de travail à temps partiel annualisé

En cas de variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel sur tout ou partie de l'année, un accord d'entreprise doit préciser conformément à l'article L. 212-4-6 du Code du Travail les modalités d'application de cette modulation, et à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne celle stipulée au contrat de travail. En tout état de cause, la variation ne peut dépasser le tiers de la durée fixée au contrat de travail.

Le contrat de travail à temps partiel annualisé indique également les modalités de la rémunération mensualisée du salarié, celle-ci est égale au 1/12^e de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si les salariés avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

c- Garanties collectives

Tous les salariés de l'entreprise peuvent demander à leur employeur de transformer leur contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel. La demande doit être faite par écrit.

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa réponse, compte tenu de la possibilité effective de ce passage à temps partiel, ses modalités et les délais nécessaires, notamment pour compléter le temps d'occupation du poste. En cas de refus, le salarié peut contester cette décision auprès de l'employeur dans un délai de 15 jours et en informer les représentants du personnel.

Les motifs de refus susceptibles d'être invoqués par l'employeur peuvent être *notamment* des motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, l'absence de poste disponible.

Dans les mêmes conditions, les salariés titulaires d'un contrat à temps partiel peuvent demander à l'employeur de transformer celui-ci en contrat à temps plein. L'employeur est tenu de satisfaire à cette demande dans la limite des postes disponibles correspondant à la qualification professionnelle de l'intéressé.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient, le cas échéant au prorata de leur temps de travail, des droits et avantages légaux et conventionnels accordés aux salariés occupés à temps complet. Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, tout ceci compte tenu des adaptations spécifiques prévues le cas échéant par un accord d'entreprise ou, à défaut de Délégués syndicaux, après avis du Comité d'entreprise.

d- Horaires de travail à temps partiel

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires de travail à temps partiel tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés. La durée quotidienne minimale de travail ne peut être inférieure à deux heures, le nombre d'interruptions d'activité au cours d'une même journée de travail ne peut excéder une interruption (hors pauses éventuelles).

e- Heures complémentaires

(Complété par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

Lorsque le contrat de travail prévoit des heures complémentaires, les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel sur une base mensuelle, au cours d'une même semaine ou d'un même mois, ne peuvent être supérieures au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. En tout état de cause, les heures complémentaires effectuées par un salarié ne peuvent avoir pour effet de porter sa durée de travail hebdomadaire ou mensuelle au niveau de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise pour les salariés à temps complet.

Lorsque le contrat de travail prévoit des heures complémentaires, l'employeur doit prévenir le salarié 7 jours à l'avance.

Le refus d'un salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures complémentaires sont prévues.

Chapitre 6 - Conventions du fonds national de l'emploi

(Ajouté par accord du 27 octobre 1994, étendu par arrêté du 18 avril 1995, JO 22 avril 1995)

Dans le contexte économique actuel où la situation de l'emploi est un sujet de préoccupation majeure, les parties signataires se donnent pour objectif, afin de favoriser le maintien de l'emploi, de développer diverses mesures pré-

vues actuellement par le Fonds National de l'Emploi (mesures alternatives aux licenciements).

Elles souhaitent que dans le prolongement du présent Accord, les entreprises étudient, à leur niveau, toutes les adaptations qui leur sembleront nécessaires, après information et consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut des Délégués du Personnel.

a- Conventions d'aide au passage à temps partiel

En vue d'éviter des licenciements économiques, les entreprises peuvent conclure avec l'État des Conventions du F.N.E. d'aide au passage à temps partiel.

La mise en oeuvre de ces Conventions est réglementée par les articles L. 332-4-5 et R. 322-7-1 du Code du Travail. Les salariés dont le contrat à temps complet est transformé, avec leur accord, en contrat de travail à temps partiel, peuvent percevoir une allocation du F.N.E. La durée de versement de cette allocation est limitée.

Le salarié bénéficiaire d'une Convention d'aide au passage à temps partiel et dont le contrat de travail est rompu par l'employeur (en dehors du cas de faute grave) au cours de la période d'emploi à temps partiel, voit son indemnité de licenciement calculée sur la base de son salaire rétabli à taux plein. Il en est de même en cas de départ en retraite du salarié.

b- Conventions de préretraite progressive

Dans le même sens, les entreprises développeront la préretraite progressive en proposant aux salariés âgés d'au moins 55 ans, la transformation de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel, ou en emploi pendant certaines périodes de l'année.

Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail est établi dans le respect des dispositions des articles L. 322-4-3 et R. 322-7 II du code du travail.

Les salariés en préretraite progressive bénéficient d'une part, d'une rémunération versée par l'entreprise au titre de leur travail à temps partiel, d'autre part d'une allocation de préretraite versée par les ASSEDIC dont le montant et les conditions sont instituées par voie législative et réglementaire. Dans le cadre de préretraites progressives destinées à éviter des réductions d'effectifs, l'entreprise pourra examiner des mesures particulières d'accompagnement.

Dans le cadre de leur temps de travail et en vue de transmettre leur savoir faire, les salariés en préretraite progressive peuvent être amenés en raison de leur expérience professionnelle à exercer une mission de tutorat pour favoriser l'accueil des jeunes, conformément aux mesures prévues par le Chapitre V "Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle" de l'Accord national du 21 décembre 1993 (se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires) relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des I.A.A. En cas de besoin, ils bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique au tutorat (aptitude pédagogique).

Lors de leur départ en retraite, les salariés en préretraite progressive bénéficient d'un montant d'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculé comme s'ils avaient travaillé à temps plein jusqu'à leur départ en retraite.

Sauf en cas de plan de réductions d'effectifs, les entreprises devront compenser les départs en prétraité progressive par des embauches équivalentes en temps de travail libéré, en priorité en faveur de certaines catégories de demandeurs d'emploi visées par la législation.

Chapitre III Congés payés

Chapitre 1 - Une cinquième semaine de congé supplémentaire est instituée

Elle 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 ;
- c)* Elle n'est pas génératrice de jours supplémentaires de fractionnement au sens de l'article L. 223-8 du code du travail ;
- d)* L'article 55 (2^e alinéa) de la convention collective est modifié, avec les adaptations nécessaires, la durée de deux jours ouvrables étant portée à deux jours et demi ouvrables, *et ce avec effet du 1^{er} janvier 1982*.

Chapitre 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 :

- un jour après quinze ans d'ancienneté ;
- deux jours après vingt ans d'ancienneté ;
- trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté.

b) Ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 223-8 (4^e alinéa) 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

Les parties signataires s'engagent à demander en commun l'extension du présent accord.

Avenant n° 1 à l'accord national du 27 octobre 1994

[Étendu]

Préambule

Les dispositions contenues dans l'Accord national conclu le 27 octobre 1994 prolongent, tout en les complétant, les Accords du 14 janvier 1982 et du 4 décembre 1987 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans les Industries Charcutières. Elles marquent la volonté des partenaires sociaux de la Profession de poursuivre et d'accentuer leurs efforts dans ce domaine, et d'y associer dans leurs réflexions les Directions des entreprises, le personnel d'encadrement, les institutions représentatives du personnel, et d'une façon générale l'ensemble des salariés.

Dans le cadre du présent Avenant, les parties signataires entendent rappeler, si besoin est, que les problèmes liés au maintien de l'emploi dépendent largement des choix opérés en matière d'organisation du travail et de la capacité d'adaptation de l'entreprise aux fluctuations conjoncturelles ou saisonnières de son activité.

Par ailleurs, à titre expérimental, les parties ont étudié la mise en oeuvre d'un congé spécifique rémunéré dont les modalités d'application sont, lorsque cette mesure est mise en oeuvre, fixées au niveau de l'entreprise au terme d'une démarche concertée.

Article 1 Généralités

Dans le contexte actuel où l'emploi est un sujet de préoccupation, les dispositions de l'Accord national du 27 octobre 1994 visent à rechercher ou développer des formules adaptées concernant l'organisation du travail dans les entreprises permettant de contribuer à l'amélioration de l'emploi.

Dans cet esprit de recherches et d'études, les parties estiment qu'il y a lieu de porter une attention particulière aux problèmes d'organisation du travail et d'incitation au travail à temps partiel :

A Organisation du travail

- Plus les entreprises disposent de choix parmi les formules d'aménagement du temps de travail (modulation des horaires, heures supplémentaires converties en congé rémunéré, travail à temps partiel, travail en équipes de nuit, ...), plus d'emplois pourront être ainsi préservés.
- Les entreprises ont besoin de procéder à quelques démarches expérimentales d'organisation du travail afin de rechercher, en concertation avec le personnel, la solution la plus adaptée aux caractéristiques saisonnières ou particulières de leur activité (par exemple, la fabrication de produits à durée de vie limitée implique une limitation des stocks, des délais de livraison très courts, variation d'activité d'une semaine à l'autre,).

Pendant les périodes de forte activité, il peut être nécessaire d'augmenter au maximum la durée d'utilisation des équipements ; par contre, pendant les périodes de faible activité, il y a lieu de pouvoir mettre en place une réduction modulée du temps de travail pour limiter ses charges et éviter le recours au chômage partiel préjudiciable aux salariés.

B Incitation au travail à temps partiel

Favoriser l'emploi passe par une politique encourageant des formules de travail à temps partiel, soit hebdomadaire ou mensuel, soit à l'année. Cette forme de travail correspond de plus en plus :

- aux fluctuations de l'activité spécifique dans notre branche d'activité dans la mesure où elle peut répondre aux aléas économiques
- à des choix de nouveaux modes de vie permettant de concilier vie familiale et contraintes professionnelles.

Un système incitatif peut être mis en place dans les entreprises pour des salariés volontaires en leur garantissant

sous certaines conditions un retour à temps complet s'ils le souhaitent.

Dans certains cas, le travail à temps partiel peut permettre à des salariés de bénéficier de congés plus longs (intérêt pour les pères et mères de jeunes enfants, ou complémentarité avec un autre emploi à caractère saisonnier, ...). Enfin, le travail à temps partiel peut être dans certaines situations difficiles une solution de recours préférable à des mesures de licenciement.

Article 2 Congé spécifique rémunéré

Afin de répondre aux souhaits de certains salariés de pouvoir bénéficier d'un congé spécifique pour motif personnel (à titre d'exemple, maladie grave d'un enfant, congé pour examen, congé pour cure thermale, congé pour convenances personnelles,), les entreprises ou établissements peuvent mettre en oeuvre, dans le cadre d'une phase expérimentale, une telle mesure.

Ce congé spécifique est alimenté par le report de tout ou partie de primes conventionnelles ou instituées au niveau de l'entreprise, ou majorations quelle qu'en soit l'origine. Ses modalités concrètes d'application font l'objet d'une consultation des représentants du personnel en vue de l'établissement d'un accord d'entreprise. Le Comité d'entreprise veille au suivi de cet accord et à l'embauche équivalente de personnel sous contrat à durée déterminée.

La Commission Nationale Paritaire procédera à l'automne 1997 à un bilan de l'application de cette mesure expérimentale. Une évaluation des résultats obtenus permettra d'apprecier s'il y a lieu ou non d'aménager cette disposition.

Article 3 Dispositions finales

Le présent Avenant entre en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant extension de l'Accord national du 27 octobre 1994. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au terme de la troisième année d'application du présent avenant, afin d'étudier toute adaptation rendue nécessaire soit par la pratique de celui-ci soit par de nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Elles souhaitent enfin que les entreprises expérimentent durant cette période, en concertation avec les représentants du personnel (délégués syndicaux, membres du Comité d'entreprise, délégués du personnel) lorsqu'ils existent, de nouvelles formes d'organisation du travail, y compris celles qui ne seraient pas prévues expressément par des dispositions conventionnelles, dans la mesure où celles-ci leur sembleront nécessaires et conformes à l'esprit de ces textes.

Accord-cadre du 18 novembre 1998 sur l'aménagement-réduction du temps de travail

[Étendu par arr. 15 avril 1999, JO 20 avr.]

Mod. par Avenant n° 1, 5 mai 1999 étendu par arr. 28 juill. 1999, JO 5 août

Mod. par Avenant n° 2, 26 avr. 2000 étendu par arr. 21 juill. 2000, JO 25 août, applicable à compter de son extension

Accord 12 nov. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC.

Préambule

Les modalités de l'organisation du temps de travail dans les entreprises du secteur des industries charcutières ont fait l'objet depuis 1996 de deux accords professionnels. Il s'agit de :

- l'accord national du 9 mai 1996 relatif au compte épargne temps, modifié par avenant du 16 septembre 1996 (*arrêté ministériel d'extension du 15 janvier 1997*),
- l'accord-cadre du 25 avril 1997 destiné à favoriser l'emploi par la mise en oeuvre de la réduction et l'annualisation du temps de travail (*arrêté ministériel d'extension du 3 octobre 1997*). Cet accord a abouti à la conclusion

d'accords d'entreprise innovants de réduction du temps de travail dans le cadre de la loi du 11 juin 1996 et qui ont contribué à créer des emplois.

Compte tenu de la publication de la loi « d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail » n° 98-461 du 13 juin 1998, les partenaires sociaux des industries charcutières se sont réunies afin de marquer leur volonté d'adapter les dispositions conventionnelles existantes à l'évolution du cadre légal.

Cet accord définit les dispositions essentielles relatives à :

- la mise en oeuvre de l'article 3 de la loi susvisée (dispositif d'aide financière de l'État),
- l'incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations,
- l'organisation du temps de travail sur l'année (annualisation des horaires).

Le passage à un horaire moyen effectif de 35 heures par semaine doit nécessairement s'accompagner de changements significatifs dans les modes d'organisation du travail. Les parties réaffirment que les entreprises doivent étudier par la voie négociée un aménagement des horaires effectifs de travail adapté à leur charge d'activité et le plus favorable au développement de l'emploi, tout en prenant en compte l'évolution de l'environnement économique et l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord d'aménagement/réduction du temps de travail s'applique aux entreprises et établissements relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Il se substitue à l'accord-cadre du 25 avril 1997 destiné à favoriser l'emploi par la mise en oeuvre de la réduction et l'annualisation du temps de travail dans les industries charcutières. Cependant, les accords d'entreprise conclus en application dudit accord ne sont pas remis en cause.

Les modalités d'application et la recherche des solutions les plus adaptées à l'entreprise en matière d'organisation du travail et les plus créatrices d'emploi seront examinées avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

Chapitre I Réduction de l'horaire effectif de travail

Article 2 Dispositif d'incitation à la réduction négociée de la durée du travail

(Modifié par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

La loi du 19 janvier 2000 prévoit un allégement des cotisations sociales à la charge de l'employeur en cas de réduction négociée de la durée collective de travail à 35 heures hebdomadaires au plus (ou 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année), dès lors que l'entreprise s'engage en concertation avec les partenaires sociaux à créer ou à préserver des emplois.

En cas de création d'emplois, les embauches en contrat de travail à durée indéterminée devront être favorisées quelle que soit la catégorie professionnelle. Il pourra être également fait appel à des contrats d'insertion par alternance afin de faciliter l'embauche des jeunes demandeurs d'emploi (cf. article 11). La réduction du temps de travail doit être l'occasion d'étudier la transformation d'emplois précaires en contrats à durée indéterminée.

Les embauches prévues devront être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, ou dans le délai fixé par accord entre les partenaires sociaux au vu des perspectives économiques de l'entreprise.

Le montant de cet allégement des cotisations sociales est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum. Il est déterminé par décret.

Article 3 Conditions d'obtention de l'allégement des charges sociales

(Modifié par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

a) Pour ouvrir droit à l'allégement, la durée collective du travail doit être fixée par un accord d'entreprise (ou d'établissement) conclu selon les conditions ci-après :

- L'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés ou, si cette condition n'est pas satisfaite, être approuvé après consultation du personnel (à la majorité des suffrages exprimés) organisée à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires.

— dans les entreprises n'ayant pas de représentation syndicale, l'accord d'entreprise doit être conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national. L'accord signé par le salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Lors des réunions de négociation, le salarié mandaté peut être accompagné par un salarié de l'entreprise choisi par lui.

Cette accord fixe la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation du temps de travail pour chaque catégorie de personnel, le nombre d'emplois par catégories professionnelles créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail, les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise et sur la rémunération des salariés, les mesures en matière d'emplois à temps partiel, les mesures en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes, ainsi que les modalités de suivi de l'accord. Chaque année, il est établi un bilan de son application qui est communiqué aux organisations syndicales, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux représentants élus du personnel.

b) dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical), à défaut de salarié mandaté selon les conditions prévues par la loi, l'accord d'entreprise peut être négocié avec les délégués du personnel. Dans ce cas, il devra être approuvé par la majorité du personnel et validé par une commission nationale paritaire de validation (cf. article 13.1).

c) en cas de réduction du temps de travail organisée, en tout ou partie, sous forme de jours de repos sur l'année, l'accord d'entreprise détermine les modalités de prise de ces repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. En cas de modification des dates fixées pour la prise de ces repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir (ce délai peut être réduit par accord d'entreprise selon les particularités propres à certains services).

Article 4 **Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations**

(Modifié et complété par avenant n° 1 du 5 mai 1999 étendu par arrêté du 28 juillet 1999, JO 5 août 1999)

La réduction du temps effectif de travail à 35 heures hebdomadaires, ou à 35 heures en moyenne sur l'année, n'aura pas d'effet sur les salaires de base en vigueur lors de sa mise en oeuvre effective. Pour tenir compte de la baisse importante de la durée du travail et dans l'optique du maintien des salaires de base, une indemnité compensatrice de réduction d'horaire pourra être instituée selon des modalités définies au niveau interne de l'entreprise.

Cette indemnité devra disparaître par intégration dans le salaire de base à une date à déterminer par accord d'entreprise sans que le délai excède trois années.

Cette mesure pourra être assortie d'une modération de l'évolution ultérieure des augmentations collectives de salaires. Les entreprises ou établissements qui créent des emplois pourront déroger de manière sélective aux dispositions conventionnelles ou contractuelles concernant le calcul de diverses primes, telles que la prime d'ancienneté, la prime annuelle, la prime de froid, ... Ces primes pourront évoluer en fonction de règles spécifiques négociées au niveau interne de l'entreprise.

Cette possibilité est limitée aux entreprises ou établissements qui réduiront la durée du travail effectif à 35 heures hebdomadaires au plus, ou à 35 heures en moyenne sur l'année, et qui s'engageront en contrepartie sur une création d'emploi ; en outre les règles spécifiques négociées au niveau interne de l'entreprise ne pourront aboutir à une disparition totale des primes conventionnelles.

Les dispositions ci-dessus sont également applicables aux nouveaux salariés embauchés selon des modalités définies au niveau interne de l'entreprise.

Les entreprises ou établissements pourront déroger aux dispositions conventionnelles (article 55 alinéa 3) portant attribution de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté.

Par dérogation, de manière exceptionnelle, des modalités spécifiques de compensation pourront être mises en oeuvre au niveau interne en cas d'utilisation du dispositif défensif d'aide financière prévu par la loi et destiné à éviter des licenciements dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique. Ces modalités seront étudiées en fonction du nombre d'emplois préservés.

Article 5 **Heures supplémentaires**

(Article abrogé par Accord 12 nov. 2009, non étendu, relatif aux heures supplémentaires)

Mod. par Avenant n° 2, 26 avr. 2000 étendu par arr. 21 juill. 2000, JO 25 août, applicable à compter de son exten-

sion)

Accord 12 nov. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC.

Le point a) du paragraphe 1^o intitulé « Heures supplémentaires » du Chapitre II « Aménagement du temps de travail effectif » de l'accord national professionnel du 14 janvier 1982, modifié par avenant du 4 décembre 1987, est abrogé à compter du 1^{er} janvier 2000 et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnelles non soumises à autorisation de l'inspection du travail

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspection du travail et s'il existe du Comité d'entreprise, ou à défaut des Délégués du Personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspection du travail dans la limite d'un contingent de 145 heures par an à partir du 1^{er} janvier 2000, de 135 heures à partir du 1^{er} janvier 2001, de 120 heures à compter du 1^{er} janvier 2002.

En cas d'accord de modulation du temps de travail, ce contingent est fixé à 90 heures lorsque la limite supérieure hebdomadaire n'excède pas 43 heures par semaine ; il est réduit à 40 heures si la limite supérieure hebdomadaire excède 43 heures par semaine ».

Chapitre II

Organisation du temps de travail effectif sur l'année (annualisation)

Les parties signataires fixent ci-après le cadre auquel les entreprises auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en oeuvre une organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du Code du travail.

Elles s'engagent à revoir le présent chapitre si de nouvelles mesures légales ou réglementaires venaient à en modifier les principales dispositions (voir ci-après article 13).

Article 6

Principes de l'annualisation du temps de travail

L'aménagement du temps de travail sur l'année, ou sur une période de l'année (saisonnalité) est destiné à compenser en termes d'horaires les hausses et les baisses d'activité. La modulation annuelle permet ainsi aux entreprises de gérer au cours de cette période les variations et charges auxquelles elles sont confrontées par une fluctuation des horaires de travail, dans un souci d'efficacité économique.

Cette répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une période de l'année) a pour objet d'éviter le recours aux heures supplémentaires en cas de surcharge saisonnière d'activité ou selon des à-coups conjoncturels, et inversement l'utilisation de la procédure de chômage partiel en cas de réduction d'activité.

Article 7

Organisation du travail effectif sur l'année

La répartition de la durée du travail peut être appréciée sur l'année (ou sur une période de l'année), conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures de travail effectif par semaine (correspondant à 1 587 heures annuelles de travail effectif ⁽⁷⁾).

(7) Modalités de calcul pour une moyenne de 35 heures hebdomadaires de travail effectif :

* 365 jours - 52 jours de repos hebdomadaire - 30 jours de CP - 11 jours chômés = 272 jours de travail effectif

* Nombre de semaines travaillées : 272 : 6 = 45 semaines 1/3

* Nombre d'heures travaillées : 35 heures X 45,33 = 1586,55 h. soit 1587 heures

La compensation des périodes de haute activité dans le cadre de la modulation annuelle peut être effectuée sous forme de jours de repos, selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures entrant dans la modulation n'ouvrent droit ni à majoration de salaire ni à repos compensateur conformément aux dispositions légales. Seules les heures effectuées au delà de la moyenne hebdomadaire de 35 heures (ou 1 587 heures sur l'année) ouvrent droit à majoration de salaire ou repos compensateur de remplacement selon les conditions prévues par la loi.

En période de faible activité, les horaires hebdomadaires de travail effectif ne peuvent être inférieurs à 15 heures

de travail. En période de haute activité, l'horaire hebdomadaire ne peut excéder les plafonds de 46 heures (et à titre exceptionnel 47 heures) pour une semaine donnée et de 45 heures sur une période quelconque de 10 semaines consécutives. La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 9 h 30. Compte tenu de ces limites, chaque accord d'entreprise ou d'établissement devra préciser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires fixées au niveau interne.

Dans la mesure du possible, il devra être recherché paritairement au sein de l'entreprise ou de l'établissement la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de journées ou de demi-journées.

La durée minimale de repos journalier est de 11 heures consécutives. Elle peut être dans des cas exceptionnels réduite à 9 heures selon les conditions prévues par le Décret n° 98-496 du 22 juin 1998 en cas de surcroît d'activité ou pour certains services (maintenance, équipe de nettoyage, ...) fonctionnant par équipes successives afin d'assurer le changement des équipes de production. Ces dérogations sont assorties de périodes au moins équivalentes de repos pour les salariés concernés.

Article 8 **Modalités particulières pour les cadres**

(Modifié par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

Le personnel d'encadrement occupe une place importante et assume des responsabilités particulières en vue du bon fonctionnement des entreprises. Ses contraintes d'organisation du travail ne permettent pas toujours de connaître ni de contrôler son horaire de travail.

La réduction effective de la durée du travail de l'encadrement doit concilier de manière équilibrée l'intérêt des entreprises et les souhaits des intéressés. Les parties conviennent que cette application passe pour une réflexion approfondie qui doit être menée dans chaque entreprise sur la gestion du temps et la réduction de la charge de travail de l'encadrement. Les modalités ci-après peuvent être complétées par un accord d'entreprise suivant la réglementation législatives en vigueur.

Sur la base des articles L. 212-15-1 à L. 212-15-3 du Code du Travail, trois situations doivent être distinguées pour l'application des modalités d'aménagement et de réelle réduction du temps de travail des cadres compatibles avec leurs missions et leurs responsabilités :

— les cadres dirigeants, dont l'importance des responsabilités, le niveau élevé de rémunération, et l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et ne permettent pas un suivi d'un décompte du temps de travail. En pratique, sont visés les cadres de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Ceux-ci ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.

— les cadres (au sens des niveaux de classification définis dans la convention collective nationale) intégrés à un atelier, une équipe, ou une unité de travail, qui bénéficient, lorsque leur durée de travail peut être prédéterminée, de l'horaire collectif de travail applicable au même titre que le personnel auquel ils sont intégrés. La durée de travail de ces salariés peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, si elle dépasse de façon répétitive 35 heures hebdomadaires et dans la limite du contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires.

— Les autres cadres, dont les contraintes d'organisation du travail ne permettent pas un suivi rigoureux de leur emploi du temps. Une convention individuelle de forfait en heures peut fixer leur durée de travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Selon les modalités d'application fixées par accord d'entreprise conclu suivant les dispositions légales (article L. 212-15-3 du code du travail), une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur une base annuelle peut être mise en place.

Article 9 **Lissage des rémunérations**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une période de l'année) est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de 35 heures de travail.

En cas d'absence du salarié, le montant du salaire correspondant aux heures non effectuées sera déduit de la rémunération mensuelle lissée. Dans les cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

Chapitre III

Effets sur l'emploi

Article 10

Développement de l'emploi et de la formation

(Complété par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

Les parties signataires soulignent que l'ensemble des dispositions prévues par cet accord doivent concourir à la création d'emplois et invitent les entreprises et établissements s'engageant dans une démarche de réorganisation du travail à mettre en oeuvre une politique dynamique en matière d'emplois. Les négociations d'entreprise devront être l'occasion d'aborder ce point.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises doivent limiter les recours au travail temporaire à des circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, les signataires invitent les entreprises à poursuivre l'effort d'investissement en matière de formation professionnelle continue des salariés notamment en utilisant les dispositifs créés au niveau de la branche (Certificats de Qualification Professionnelle, Capital de Temps de Formation, ...).

Il est rappelé que l'aménagement et la réduction du temps de travail ne doivent pas être un obstacle à l'obligation des employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi et aux nouvelles technologies, et par effet de cause le développement de l'entreprise. Ces actions d'adaptation sont nécessairement considérées comme du temps de travail effectif.

Dans les conditions prévues par l'article L. 932-2 du Code du Travail, un accord d'entreprise a la possibilité d'exclure du temps de travail effectif une partie (déterminée au niveau interne) du temps consacré à des actions de formation réalisées à l'initiative des salariés et visant à un développement de leurs compétences en vue de leur progression professionnelle. Ces actions doivent s'inscrire dans le cadre de parcours visant à une qualification. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 10.1

Mesures en faveur du capital de temps de formation (CTF)

(Ajouté par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

L'avenant n° 1 du 16 décembre 1994 à l'accord national du 21 décembre 1993 sur la formation professionnelle intervenu dans diverses branches des IAA (modifié par avenant n° 4 du 28 octobre 1998) organise la mise en oeuvre du capital de temps de formation. Ce dispositif est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche professionnelle des industries charcutières. Suivant la recommandation de la commission paritaire de branche de l'AGEFAFORIA, les parties signataires conviennent par dérogation à l'accord précité d'assouplir ces dispositions comme suit :

Ancienneté requise : l'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté réduite à 5 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant des branches professionnelles signataires de l'accord interprofessionnel, dont au minimum 1 an dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation. A compter de la date d'entrée en vigueur du présent article, chaque année d'ancienneté acquise par le salarié ouvre un droit individuel à un capital de temps de formation égal à 40 heures (au lieu de 30 heures pour les années antérieures à 2000) ;

Durée de formations : la durée minimale des formations susceptibles d'ouvrir droit à l'utilisation du capital de temps de formation, selon les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1994, est réduite à 200 heures. Celles-ci peuvent également être organisées sous forme de modules, dont la durée totale ne pourra être toutefois inférieur à 200 heures, ni excéder une période de 3 ans.

Par dérogation, ces nouvelles dispositions *prennent effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2000* et feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la commission paritaire de branche de l'AGEFAFORIA.

Les parties signataires incitent les entreprises à inscrire dans leur plan de formation des demandes de formation susceptibles d'être réalisées dans le cadre du capital de temps de formation.

Article 11

Contrats d'insertion des jeunes

(Complété par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

À ce titre, l'engagement est pris de recruter, sur une période de deux ans, au minimum 1500 jeunes âgés de moins de 26 ans sous forme de contrats d'insertion en alternance, ou de contrats d'apprentissage. Les entreprises

s'emploieront également à favoriser la fonction de tuteur pour accueillir et encadrer les salariés en formation. Un bilan quantitatif de ces contrats sera communiqué chaque année aux partenaires sociaux au moment de la négociation annuelle de branche.

Cet engagement de développer l'emploi des jeunes ayant enregistré des résultats positifs, les parties signataires décident de renouveler celui-ci au titre de 2000 et 2001. Par ailleurs, à l'issue de cette première expérience professionnelle, les contrats en alternance ou d'apprentissage seront susceptibles d'être transformés en contrats à durée indéterminée.

Lors de la négociation annuelle obligatoire sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de contrats en alternance ou d'apprentissage transformés à leur terme en contrats à durée indéterminée.

Chapitre IV

Modifications apportées à l'accord national paritaire du 9 mai 1996 relatif au compte épargne-temps modifié par avenant du 16 septembre 1996

(Modifié par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000)

- a) A l'article 3 « Alimentation du compte épargne-temps », il est ajouté un 6^e et 7^e tiret ainsi rédigés :
- « la conversion d'une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail utilisables à l'initiative du salarié selon des limites fixées par accord d'entreprise, ainsi que les heures de repos acquises au titre de la bonification pour les 4 premières heures supplémentaires. Toutefois, la totalité des jours affectés au capital-temps par report des congés payés annuels (au maximum 10 jours) et par report des jours de repos issus de la réduction du temps de travail ou de la bonification au titre des heures supplémentaires ne peut excéder 22 jours par an (sauf en cas de crédit complémentaire par l'employeur) ;
 - le compte épargne-temps peut être utilisé dans le cadre des actions de formation prévues à l'article 10 ci-dessus dans le but de rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail effectif. »
- b) Il est rappelé que le compte épargne-temps peut être alimenté, soit directement en temps par l'épargne de jours et heures, soit par la conversion en temps d'éléments de rémunération.

Chapitre V

Dispositions diverses

Article 12

Modalités de suivi

(Complété par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

Les parties signataires réunies en commission nationale de suivi procéderont tous les deux ans à un examen des accords d'entreprise et d'établissement relatifs à l'aménagement/réduction du temps de travail conclus dans le cadre du présent accord et leur incidence sur l'emploi. En cas de difficultés dans l'application de cet accord au niveau d'une entreprise ou d'un établissement, la commission nationale de suivi se réunira à la demande d'une des parties signataires afin de donner un avis.

De même, dans chaque entreprise ou établissement mettant en oeuvre une démarche de réorganisation du travail un groupe de travail mixte sera également créé afin d'associer les salariés à la réflexion sur les changements des modes d'organisation du travail et les incidences sur les conditions de travail. Ce groupe sera composé de représentants de la Direction, de salariés, et de représentants du personnel. Ce groupe se réunira ensuite une fois par semestre afin d'examiner la mise en oeuvre des dispositions instituées au niveau interne et notamment les mesures en faveur de l'emploi.

Il aura connaissance du suivi et du devenir des contrats d'insertion en alternance et des contrats de travail temporaire en cas de recours.

Article 13

Réexamen des dispositions

(Modifié par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

En cas de modification des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 qui rendrait inapplicable une disposition quelconque du présent accord, ou de non-extension du présent avenant, des négociations s'ouvrirraient en vue d'examiner

les possibilités d'adapter celui-ci aux nouvelles conditions de la législation.

Article 13.1 **Commission nationale paritaire de validation**

(Ajouté par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

Dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical) ou de salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national selon les conditions prévues par la loi, un accord d'entreprise d'aménagement réduction du temps de travail à 35 heures peut être négocié entre la Direction et les délégués du personnel à la condition d'être approuvé par la majorité du personnel et validé par la commission nationale paritaire de validation.

La commission nationale paritaire de validation est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de membres de la délégation patronale. Elle se réunit à la demande des entreprises au plus tard dans un délai de 2 mois après réception des accords d'entreprise qui lui sont soumis. A cet effet, les membres de la commission reçoivent 15 jours avant la réunion l'ordre du jour de celle-ci et une copie des accords d'entreprise à examiner.

La commission peut demander à entendre toutes les parties concernées. En accord avec la Direction de l'entreprise, les délégués du personnel signataires peuvent disposer en cas de nécessité d'un crédit d'heures supplémentaires.

La commission est chargée de vérifier que les accords d'entreprise qui lui sont transmis n'enfreignent ni les dispositions législatives et réglementaires ni les dispositions conventionnelles dans le cadre desquelles ils s'inscrivent. Après délibération, elle rend un avis à la majorité des représentants des organisations présentes. Le procès-verbal de délibération de la commission est communiqué (en double exemplaire) aux parties signataires de l'accord dans les 15 jours qui suivent la réunion.

L'avis favorable de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi validé qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission.

Les dispositions du paragraphe ci-dessus se substituent, à compter de la date de signature du présent avenant, à celles résultant de l'accord national relatif à la négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux conclus à titre expérimental le 25 avril 1997. C'est pourquoi, par dérogation, celles-ci sont applicables dès la date de signature du présent avenant.

Article 14 **Date d'entrée en vigueur**

Les parties demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Heures supplémentaires

Accord du 12 novembre 2009

[Étendu par arr. 25 mai 2010, JO 1^{er} juin , applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel]

Préambule

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail confère un rôle central à la négociation collective au niveau des entreprises pour répondre aux aléas économiques et préoccupations sociales de chacune d'entre elles.

Elle vise à conférer plus de légitimité aux acteurs sociaux et à leurs accords aux différents niveaux de négociation. Dans un souci d'équité pour les TPE-PME n'ayant pas la capacité de négocier avec des délégués syndicaux, les parties conviennent d'un contingent d'heures supplémentaires applicable en l'absence d'accord d'entreprise.

Les parties prennent conscience que pour le nombreuses entreprises de la branche, les heures supplémentaires correspondent à de véritables besoins compte tenu de leurs contraintes économiques. Elles sont tenues de s'adapter en permanence à leur marché et aux circuits économiques dans lesquels elles exercent leurs activités.

L'efficacité de l'organisation du travail, dans un cadre assoupli et adaptable à la diversité des situations, rend nécessaire une optimisation des temps de travail ; celle-ci doit être partagée avec les institutions représentatives du personnel s'il en existe.

Article 1

a) Les entreprises peuvent recourir, après information du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, à des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent annuel de 155 heures. Ces heures permettent de faire face aux surcroûts d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles ; elles doivent donc tendre à être limitées à cet objet.

Ce contingent s'applique dans les conditions fixées par la réglementation et à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ; il s'applique également en cas de modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié aux majorations de salaires prévues par l'article L. 3121-22 alinéa 1 du code du travail.

b) En cas de dépassement du contingent, toute heure effectuée donne lieu en plus des majorations de salaires à une compensation obligatoire en repos selon les conditions fixées par la réglementation en vigueur, et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur les modalités d'application (par exemple : détermination des périodes de repos, information des salariés,...) et en se référant aux art. D. 3121-7 à D. 3121-14 du code du travail. Pour toute heure au-delà du contingent, la compensation en repos est égale à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés et à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus. Ce dépassement ne peut excéder 30 heures par année.

Article 2

Les dispositions du présent accord conclu au niveau national ne sont applicables qu'aux entreprises et établissements qui, sur le sujet considéré, ne seraient pas liées par un accord d'entreprise ou d'établissement, quelle que soit la date de conclusion de ce dernier.

Article 3

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries Charcutières de la branche et à leurs salariés, le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au terme de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier autant que de besoin toute adaptation rendue nécessaire soit par la mise en œuvre de ces dispositions soit par de nouvelles mesures législatives ou réglementaires.

Article 4

Les dispositions conventionnelles actuelles relatives au contingent annuel des heures supplémentaires seront abrogées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Il s'agit de :

— l'article 5 «Heures supplémentaires» de l'accord cadre national du 18 novembre 1998 sur l'aménagement-réduction du temps de travail modifié par les articles 3 et 4 de l'avenant n° 2 du 26 avril 2000

— l'article 1^o «Heures supplémentaires» de l'accord national du 27 octobre 1994 sur la durée et l'aménagement du temps de travail

Les parties conviennent que le présent accord a pour but d'actualiser les dispositions conventionnelles au regard des réformes législatives et réglementaires intervenues depuis.

Compte épargne temps Accord du 9 mai 1996

[Étendu par arr. 15 janv. 1997, JO 28 janv., applicable à compter du lendemain de la parution au JO de l'arr. d'extension]

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

Préambule

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux des industries charcutières ont étudié la mise en œuvre d'un dispositif cadre de compte épargne temps dont les modalités concrètes d'application sont, lorsque cette mesure est mise en œuvre, fixées au niveau de l'entreprise au terme d'une démarche concertée.

Article 1 Objet de l'accord

Les parties signataires expriment par le présent accord une volonté commune de concilier les impératifs de production pour répondre dans des délais courts aux exigences de la clientèle, avec la demande des salariés d'une meil-

leure gestion de leur temps libre tout en ayant la garantie de la rémunération de ce temps choisi.

Il s'applique dans toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries Charcutières.

Ces mesures ont été prises dans le respect de la loi du 25 juillet 1994 (Titre III) qui met en place la possibilité de capitaliser du temps en vue d'un congé individuel, selon des modalités définies par accord collectif.

Article 2 **Mise en place**

La mise en oeuvre dans les entreprises de ce dispositif a pour but de permettre aux salariés qui en formuleraient la demande de bénéficier d'un capital temps afin de financer des congés de longue durée pour motif personnel (par exemple, congé parental d'éducation, maladie grave d'un enfant, congé pour convenance personnelle, congé sabatique, congé de fin de carrière, ...).

Le compte épargne temps est ouvert à tout salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette durée minimum est indépendante des conditions d'ancienneté requises par le Code du Travail pour bénéficier de certains congés légaux.

Le personnel d'encadrement bénéficie également de ces dispositions après examen au niveau de l'entreprise des modalités d'application avec les intéressés et leurs représentants.

Une fois mis en oeuvre dans l'entreprise, son usage pour chaque salarié résulte d'une démarche volontaire de celui-ci et ne saurait en aucun cas être imposé par l'employeur.

Article 3 **Alimentation du compte épargne temps**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 26 avril 2000 étendu par arrêté du 21 juillet 2000, JO 25 août 2000, applicable à compter de son extension)

Le compte épargne temps peut être alimenté, au choix de l'entreprise en accord avec les salariés, par :

— La conversion de tout ou partie des primes conventionnelles ou instituées au niveau de l'entreprise, ou une fraction des augmentations individuelles de salaires résultant d'un accord de salaires.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos (capital temps) et affectés au compte épargne temps proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante dont le résultat doit apparaître en heures et centièmes d'heures :

temps équivalent de repos = somme due / salaire mensuel de base (+ ancienneté)/horaire mensuel contractuel

Exemple :

Prime : 1.000 F / 9.000 F/169 H 65= 18 H 51 minutes

— La conversion de tout ou partie des primes d'intérêsement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du Code du Travail. Ces primes sont converties en temps équivalent de repos (capital temps) selon les mêmes modalités que ci-dessus.

— La conversion des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an, sans limitation de durée quant au nombre d'années pendant lequel ces congés peuvent être reportés ;

— La conversion de tout ou partie des congés supplémentaires liés à l'ancienneté dans l'entreprise ;

— La conversion de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement qui résultent de la substitution d'un repos compensateur au paiement majoré des heures supplémentaires.

La conversion d'une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail utilisables à l'initiative du salarié selon les limites fixées par accord d'entreprise, ainsi que les heures de repos acquises au titre de la bonification pour les 4 premières heures supplémentaires. Toutefois, la totalité des jours affectés au capital temps par report des congés payés annuels (au maximum 10 jours) et par report des jours de repos issus de la réduction du temps de travail ou de la bonification au titre des heures supplémentaires ne peut excéder 22 jours par an (sauf en cas de crédit complémentaire par l'employeur).

Le compte épargne temps peut être utilisé dans le cadre des actions de formation prévues à l'article 10 ci-dessus dans le but de rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail effectif.

Rappel : le compte épargne temps peut être alimenté, soit directement en temps par l'épargne de jours et heures, soit par la conversion en temps d'éléments de rémunération.

En fonction des possibilités ci-dessus, la Direction étudie conjointement avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent la faisabilité de ces mesures. Le comité d'entreprise veille à l'application et au suivi de ces dispositions internes.

Article 4

Modalités d'utilisation

(Complété par avenant n° 1 du 16 septembre 1996, étendu par arrêté du 15 janvier 1997, JO 28 janvier 1997)

Le capital temps est utilisé, au choix du salarié, en accord avec son employeur, en toutes périodes de l'année, pour financer en tout ou partie un congé de longue durée non rémunéré au minimum égal à 1 mois (sauf dérogation). Toutefois, les dispositions légales fixant les règles relatives à certains congés de longue durée en principe sans solde (congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ...) doivent être respectées, notamment celles relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise en charge.

La demande doit être adressée par écrit à l'employeur au moins 3 mois à l'avance, sauf dérogation individuelle.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la demande pour faire connaître sa décision, il peut reporter une fois par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande qui ne peut alors être refusée.

L'absence du salarié au titre du compte épargne temps est considérée comme une période de travail effectif. À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire dans l'éventualité où l'emploi précédent aurait été supprimé, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Chaque salarié sera informé, selon une périodicité déterminée au niveau de chaque entreprise, du montant de ses droits acquis.

En cas de cessation du contrat, les droits acquis seront payés automatiquement sous forme d'une indemnité compensatrice à l'intéressé lors de son départ effectif, ainsi qu'en cas de transfert d'entreprise à une autre appartenant au même groupe si ce changement entraîne un changement de convention collective.

Le salarié peut renoncer à ses droits à congés (ou à une partie de ses droits) portés en compte. Dans cette hypothèse, ses droits acquis sont convertis en une indemnité compensatrice versée en une seule fois 3 mois après sa demande écrite ; toutefois certains cas particuliers pourront être examinés au niveau de l'entreprise après accord des représentants du personnel.

Pendant la durée de l'absence du salarié, l'employeur pourvoit au remplacement du salarié à son poste de travail, sauf si l'entreprise fait l'objet d'un plan social. Les modalités de ce remplacement par une embauche correspondante devront être examinées au niveau de l'entreprise en fonction de la durée de l'absence et de l'organisation du travail dans les ateliers. Ces modalités pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise. Toute personne recrutée pourra néanmoins occuper un poste différent de celui tenu par le salarié en congé au titre du compte épargne temps.

Article 5

Financement du congé

Les sommes versées au salarié lors de la prise du congé sont calculées sur la base du salaire que celui-ci perçoit au moment de son départ en congé. Le nombre de jours capitalisés dans le compte épargne temps est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé (salaire de base + ancienneté).

Les versements sont effectués mensuellement. La rémunération durant le congé est soumise aux cotisations sociales légales et conventionnelles dans les conditions de droit commun.

Le congé pris par le salarié peut n'être rémunéré que partiellement lorsque la durée du congé est supérieure au montant des droits acquis.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont, par ailleurs, garantis par l'assurance des créances des salariés (article L. 143-11-1 du Code du Travail).

Article 6

Dispositions finales

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant extension.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au terme de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier toute adaptation rendue nécessaire soit par la pratique de celui-ci soit par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Elles souhaitent enfin que les entreprises expérimentent durant cette période, en concertation avec les représentants du personnel (délégués syndicaux, membres du comité d'entreprise, délégués du personnel) l'application de cet accord et éventuellement y apporter des aménagements internes qui leur sembleront nécessaires dans l'esprit de ce texte.

Sécurité de l'emploi

Accord du 1^{er} juin 1987

[Étendu par arrêté du 8 octobre 1987, JO 17 octobre 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 la salaison, de la charcuterie en gros et des conserves de viandes du 1^{er} juillet 1969 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 vues sur la situation économique de l'entreprise et l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou 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 destinées 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 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 A.S.S.E.D.I.C.

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 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 comité d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Article 4

Procédure de licenciement pour cause économique

I

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 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 que défini au troisième 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 raisons économiques dans les six mois suivants devra être effectué selon les dispositions de l'article 4.II ci-après.

II

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-II 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 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 :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 75 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 75 et inférieur à 200 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 200.

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 dotées ni d'un comité d'entreprise ou d'établissement, ni de délégués du personnel, sont toutefois tenues de respecter le délai préfix 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 groupe 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 mutations

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 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 ces six mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 p. 100
- pour les 3^e et 4^e mois suivants : 60 p. 100
- pour les 5^e et 6^e 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 Mutations de postes 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'ils 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'emploi quel qu'en soit le nombre, les entreprises doivent, dans toute la mesure du possible, 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, par suite de la disparition de leur poste, ne pourraient 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.I 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 délégués 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.

Formation professionnelle

(*Voir aussi les accords nationaux de l'Alimentation : Industries agro-alimentaires*)

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires Accord du 30 octobre 2014

(*Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014*)

Organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle

(*Voir l'accord du 20 octobre 2004 reproduit dans «Alimentation : industries agro-alimentaires»*)

Droit individuel à la formation

(*Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires*)

Professionnalisation

(*Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires*)

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

(*Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires*)

Développement du tutorat

(*Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires*)

Prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre des CQP

(*Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires*)

Taxe d'apprentissage

(*Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : Industries agroalimentaires*)

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)

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 11 mars 2008

[Étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 21 févr., applicable à compter du lendemain de son extension]

Préambule

Les organisations patronales et syndicales de la branche, signataires du présent accord, considérant :

- leur attachement à la poursuite de la politique de branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle,
- la nécessité de mieux appréhender les perspectives d'évolution des entreprises des industries charcutières, et d'en déterminer les conséquences en termes de développement qualitatif et quantitatif des métiers,
- leurs rôles et leurs responsabilités en tant que partenaires sociaux de la branche dans l'amélioration de la situation de l'emploi et le développement des compétences des salariés,
- La nécessité de créer une meilleure synergie entre toutes les instances nationales, qu'elles soient professionnelles ou inter-alimentaires (CNPIE), appelées à connaître des questions d'emploi et de formation, décident de mettre en place, dans le cadre des industries charcutières, les moyens nécessaires au développement de l'emploi et de la formation professionnelle, conformément aux missions dévolues aux CPNE dans le cadre de leur champ de compétences et réaffirmées par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Création et dénomination

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Industries Charcutières (Salaisons, Charcuteries, Conserves de Viandes), il est créé une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Industries Charcutières.

Article 2

Objet

La CPNEFP des industries charcutières a pour objet de :

- 1) émettre des avis afin d'orienter une politique générale d'emploi, de formation et de qualification dans le cadre de la branche professionnelle,
- 2) proposer toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique,
- 3) examiner les questions relatives au développement des CQP, et peut missionner en tant que de besoin l'AGEFAFORIA en vue de la réalisation de référentiels pédagogiques,
- 4) proposer les qualifications qui lui paraissent devoir être développées dans la branche,
- 5) contribuer à la pérennité de l'emploi en prenant en compte les mutations économiques et industrielles du secteur,
- 6) examiner la nécessité de diffuser les études réalisées par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OBSERVIA) créé au niveau interbranches alimentaires.

Dans le cadre de ses attributions :

- elle suit les évolutions de manière régulière, pour pouvoir proposer aux employeurs et aux partenaires sociaux de la branche des actions anticipatrices en termes de gestion des emplois et des métiers, et en apprécier les effets ;
- elle s'appuie notamment sur les missions confiées à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OBSERVIA). Elle est en liaison avec celui-ci.
- elle suit l'application des accords conclus au titre de la négociation collective de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Elle fonctionne en lien avec la CNPIE au niveau interbranches alimentaires.
- elle formule des avis sur les priorités à assigner aux actions de formation nécessaires aux salariés de la branche. Elle en informe en tant que de besoin l'AGEFAFORIA.
- Elle pourra fournir, à la demande de ses membres, des statistiques relatives à l'évolution de l'emploi et des actions de formation, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, au développement de l'emploi des seniors, à l'emploi des travailleurs handicapés.

— et plus généralement, elle suit dans le cadre de sa mission l'application de l'ensemble des dispositions des accords collectifs de branche et interbranches alimentaires en vigueur.

La CPNEFP peut diligenter toute étude en sollicitant notamment l'appui d'organismes publics disposant de moyens ou d'une expertise sur le ou les dossiers concernés.

Article 3 Composition

La Commission est composée de deux collèges :

— un collège «salariés» comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national,

— un collège «employeurs» composé d'un même nombre de représentants désignés par la FICT.

Les membres sont désignés pour deux années. En cas d'empêchement du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission de son choix appartenant au même collège.

La présidence est assurée alternativement par l'un ou l'autre des membres titulaires du collège salariés ou employeurs, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège. Le mandat du Président et du Vice-président est de deux ans, chacun d'entre eux étant désigné par son collège.

Lors de sa création, le premier Président est un représentant du collège des employeurs.

Article 4 Réunions

La Commission se réunit en cas de besoin, et d'un commun accord entre au moins une délégation du collège salariés et la délégation patronale. Elle peut se réunir à titre exceptionnel en cas de demande d'au moins deux délégations du collège salariés lorsque la demande est justifiée. En tout état de cause, elle se réunira selon les modalités fixées ci-après, au moins une fois par semestre.

Les convocations sont adressées aux membres titulaires et suppléants, accompagnées du relevé de décisions de la réunion précédente et des documents nécessaires au moins trois semaines avant la date de la réunion, sauf circonstances exceptionnelles.

Pour que la réunion de la Commission puisse se tenir, il faut au moins trois membres présents ou représentés dans chacun des collèges. À défaut, une nouvelle réunion doit être convoquée dans un délai de 30 jours sans aucune condition de quorum exigée.

La participation à la Commission de salariés d'entreprises des industries charcutières s'effectue dans les conditions prévues à l'article 19 (alinéa 3, 4 et 5) des dispositions générales de la convention collective nationale des industries charcutières.

Le secrétariat est assuré par la FICT.

Article 5 Rôle du Président et du Vice-président

Le Président fixe conjointement avec le Vice-président l'ordre du jour des réunions. Il conduit les débats, recueille les avis des deux collèges et fait établir un relevé de décisions. Celui-ci est signé par le Président et le Vice-président après son approbation lors de la réunion suivante.

Le Président tient à jour, en coordination avec le secrétariat, la liste des membres de la Commission.

Article 6 Délibérations

Lors des délibérations de la Commission, chaque collège dispose de cinq voix réparties à égalité entre ses représentants présents et ayant voix délibérative. Chaque titulaire ne peut recevoir plus d'un pouvoir en dehors de sa propre voix.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le Président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de la Commission. En cas de besoin, la Commission établit un règlement intérieur afin de préciser les règles de son fonctionnement.

Article 6 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions suivantes :

La demande de révision ou la dénonciation doit être formulée par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre

recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires, moyennant un délai de préavis de 4 mois.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Création et reconnaissance des certificats de qualification professionnelle Accord national paritaire du 15 juin 1995

[Étendu par arrêté du 5 octobre 1995, JO 14 octobre 1995, modifié par avenant n° 1 du 26 mai 2003 étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003]

Préambule

Cet accord fixe, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions de l'accord national du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires (chapitre III, point 4), les conditions de mise en oeuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans le secteur d'activité des industries charcutières.

Le présent accord se situe dans le prolongement du contrat d'études prévisionnelles réalisé dans les industries agro-alimentaires qui souligne la nécessité pour les entreprises de valoriser des parcours de formation qualifiants spécifiques à chaque branche d'activité.

Il est applicable aux entreprises et établissements relevant de la convention collective nationale des industries charcutières.

I. Orientations relatives au développement des certificats de qualification professionnelle

Article 1er

Conscients des enjeux de la formation professionnelle dans la profession, les parties signataires affirment leur volonté de développer des formations débouchant sur des qualifications sanctionnées par des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les certificats de qualification professionnelle ainsi créés sont proposés à toutes les entreprises et à tous les salariés de la profession. Ils ont pour objet de favoriser la gestion des emplois et des compétences, quel que soit la forme de leur contrat de travail, et notamment des jeunes nouvellement recrutés avec un contrat de qualification.

Article 2

Les certificats de qualification professionnelle reconnaissent un ensemble de savoir-faire et d'aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié.

II. Modalités de création des certificats de qualification professionnelle

Article 3

(Résultant de l'avenant du 26 mai 2003 étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003)

Toute décision relative à la création et à l'étude d'un parcours de formation débouchant sur un CQP est prise par la Commission Nationale Paritaire des industries charcutières après accord entre la délégation patronale et une majorité d'organisations syndicales. Les entreprises peuvent à tout moment proposer à la Commission l'étude d'un référentiel CQP désigné, après information du Comité d'entreprise.

Le travail d'élaboration des référentiels de formation (cahier des charges pédagogiques, emplois visés, ...) peut être confié par les partenaires sociaux à la Section financière des industries charcutières de l'AGEFAFORIA, ainsi que l'organisation de la procédure d'examen et les modalités de délivrance aux salariés des CQP. Cette Commission peut se faire assister en tant que de besoin par un expert «formation».

Article 4

(Modifié par avenant n° 1 du 26 mai 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003)

L'examen et la validation d'un référentiel CQP sont du ressort de la Commission Nationale Paritaire des industries charcutières. Après examen du référentiel, elle se prononce à la majorité simple des voix exprimées, étant précisé que chaque collège dispose de cinq voix réparties à égalité (une voix par délégation syndicale pour le collège salariés).

Une copie du procès verbal est adressée à l'AGEFAFORIA pour l'application des dispositions financières et pour information à la Commission Nationale Paritaire Interalimentaire de l'Emploi (CNPIE).

Ce cahier des charges doit comporter notamment :

-
- le titre et la référence à l'emploi qualifié ;
 - le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
 - les conditions de mise en oeuvre du CQP ;
 - l'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles.

Chaque cahier des charges peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des parties signataires du présent accord, de sorte que les CQP évoluent parallèlement au développement des techniques et des profils d'emplois.

La liste des CQP validés par les parties signataires est mise à jour régulièrement.

III. Publics visés et organisation de la préparation des CQP

Article 5

La préparation d'un CQP peut être proposée à tous les salariés des entreprises de la profession, sans aucune condition d'ancienneté, pour développer leurs compétences en vue d'une qualification ou d'une requalification.

Article 6

Toute demande d'inscription est faite à l'initiative de l'entreprise, après accord et/ou demande du salarié, auprès de l'AGEFAFORIA.

La préparation des CQP est organisée par l'AGEFAFORIA dans les conditions prévues par le cahier des charges visé à l'article 4 ci-dessus. Lorsque cela s'avère nécessaire, la commission paritaire des industries charcutières de l'AGEFAFORIA peut exiger qu'une action de formation spécifique s'inscrivant dans le plan de formation de l'entreprise soit préalable à la préparation des CQP.

Article 7

Un CQP ne peut être délivré qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles dans les conditions prévues par le cahier des charges précité.

Pour la passation de ces épreuves, un jury est constitué de quatre à cinq personnes comprenant :

- un représentant de l'entreprise concernée ;
- un formateur ;
- un conseiller de l'AGEFAFORIA ;
- un professionnel désigné par la fédération française des industries charcutières qui assure la présidence du jury ;
- autant que faire se peut, un professionnel désigné par les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche professionnelle.

Représentant la branche professionnelle à ce titre, l'AGEFAFORIA délivre les certificats qui sont imprimés à son en-tête et sous sa responsabilité exclusive.

IV. Reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications

Article 8

(*Modifié par avenant n° 1 du 26 mai 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003, JO 12 décembre 2003*)

Compte tenu des dispositions de l'accord national du 28 janvier 1993 conclu dans les industries charcutières et de la méthode d'évaluation-classification des postes de travail annexée à cet accord, les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les postes de travail qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur niveau personnel de qualification.

Les entreprises veilleront à la cohérence entre la description du poste de travail et le descriptif de l'emploi tel qu'il est indiqué dans le cahier des charges du référentiel visé à l'article 4 de l'accord.

V. Dispositions finales

Article 9

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Prévoyance

Avenant n° 7 du 24 janvier 2022

[Étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} avril 2022 pour les entreprises

adhérentes et un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} avril 2022 pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 8, 17 nov. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2024, pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 8 bis, 2 avr. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 10 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et applicable un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension du Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro ;

CFTC CSFV.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries charcutières ont conclu le 7 mars 2001 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non-cadre, un régime de prévoyance collective.

Afin de permettre aux salariés d'avoir accès à une couverture sociale optimale, les partenaires sociaux ont fait évoluer ce régime, ces vingt dernières années, par la conclusion entre 2006 et 2017 d'un nouvel accord et de six avenants : institution de nouvelles garanties, mise en conformité avec le dispositif de portabilité des droits, modifications des taux de cotisations et de la répartition entre l'employeur et le salarié.

Considérant l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les parties signataires, par le présent avenant, conviennent :

- d'assurer la protection sociale des salariés en maintenant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- d'augmenter le taux de cotisation afin de pérenniser l'équilibre du régime de prévoyance collective ;
- de ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux dispositions prévues par le présent avenant ;
- de tenir compte du fait qu'en application de l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Pour une meilleure visibilité et afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans l'appréhension du régime de prévoyance collective, les parties signataires décident de rassembler, au sein du présent avenir, l'ensemble des modalités du régime de prévoyance issues de l'accord de 2006 et de ses six avenants.

Par conséquent, cet avenir annule et remplace les dispositions de :

- l'accord du 6 octobre 2006 ;
- l'avenant n° 1 du 28 janvier 2010 ;

- l'avenant n° 2 du 15 avril 2010 ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 ;
- l'avenant n° 4 du 30 juin 2014 ;
- l'avenant n° 5 du 15 avril 2015 ;
- l'avenant n° 6 du 13 octobre 2017.

Article 1

Objet de l'avenant de révision

Le présent avenant a pour objet le maintien, par le biais de l'évolution de la cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2

Bénéficiaires

L'avenant bénéficie aux salariés non-cadres, non couverts par le régime de prévoyance des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Article 3

Garanties minimales obligatoires

Mod. par Avenant n° 8, 17 nov. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2024, pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 8 bis, 2 avr. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 10 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et applicable un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension du Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro ;

CFTC CSFV.

Les entreprises doivent souscrire, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 3.1

Nature et montant des garanties

Nature des garanties	Montant des garanties Exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
Décès toutes causes - Invalidité permanente et totale	
- Versement d'un capital ^[1] égale à :	100 %
- Majoration par enfant à charge ^{[2][3]}	20 %
En cas de décès du conjoint survivant non remarié, que ce décès soit simultané ou postérieur à celui du salarié, un second capital égal à 100 % du salaire de référence est réparti par parts égales entre les enfants à la charge du conjoint, initialement à la charge du salarié.	

Nature des garanties	Montant des garanties Exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
En cas d'invalidité permanente et totale du salarié de 3 ^e catégorie, il lui est versé un capital identique à celui prévu ci-dessus en cas de décès toutes causes. Ce capital est versé au salarié en 4 fois (1 fois par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale de 3 ^e catégorie par la sécurité sociale. Ce versement met fin à la garantie décès. En cas de décès du salarié invalide avant le paiement total du capital, le montant restant dû est versé au(x) bénéficiaire(s) du capital décès.	
Rente éducation en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale des parents ^{[4][5]}	
Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité permanente et totale, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :	
- jusqu'au 16 ^{ème} anniversaire :	6 %
- au-delà et jusqu'au 18 ^{ème} anniversaire :	8 % (jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit à l'Assurance chômage et non indemnisé par le régime d'assurance chômage).
Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur :	
- de 0 à 16 ans :	1.200 €
- de 16 à 18 ans :	1.400 €
- de 18 à 26 ans :	1.400 €
	La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.
Incapacité de travail	
En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord national pluri professionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires (sous réserve des modifications apportées par l'article 2.1 de l'accord du 5 décembre 2012 conclu dans les industries charcutières), auxquelles s'ajoutent pour les salariés agents de maîtrise et techniciens assimilés les dispositions de l'article 9 de l'annexe «techniciens et agents de maîtrise» de la convention collective.	
Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par l'accord de mensualisation susvisé, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de :	66,66 % du salaire de référence brut jusqu'au 1095 ^{ème} jour d'arrêt de travail
Sont couverts, les salariés non-cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail au jour ou postérieurement à la date d'effet du présent avenant. À cet effet, les entreprises devront, au jour de leur adhésion, transmettre à leur organisme assureur, la liste de leurs salariés en arrêt de travail.	
Du fait de cette garantie et des avantages qui en découlent, dans les cas de l'indemnisation de la maladie sans hospitalisation et de l'accident du trajet sans hospitalisation, le nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 28 ans (cf. accord de mensualisation susvisé) est remplacé par la garantie prévue au paragraphe ci-dessus de portée plus générale.	
Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de l'accord de mensualisation susvisé, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.	

Nature des garanties	Montant des garanties Exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ; - lors de la reprise du travail du salarié ; - au décès du salarié ; - lors de la mise en invalidité <p>- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude versée par la sécurité sociale ;</p>	
<p>En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.</p>	
<p>Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.</p>	
<p>Invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie</p>	
<p>L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 341-1 du Code de la sécurité sociale.</p>	
<p>Ainsi, lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{ère} catégorie, il lui est versé une rente égale à:</p>	<p>36 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS</p>
<p>Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 2^{ème} ou de 3^{ème} catégorie, il lui est versé une rente égale à:</p>	<p>60 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS</p>
	<p>En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.</p>
	<p>La rente en cas d'invalidité de 3^e catégorie est cumulative avec le capital versé en cas d'invalidité absolue et définitive.</p>
<p>La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.</p>	
<p>Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et au décès du salarié.</p>	
<p>Concernant la garantie invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, il est prévu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'indemnisation à compter de la date d'effet du présent avenant des salariés en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de cet avenant, lorsque aucun organisme assureur précédent n'indemnise ces arrêts ; - le versement d'un éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un organisme assureur antérieur ; - la prise en charge de l'invalidité en cas de changement d'état pathologique (salarié en état d'incapacité de travail passant en état d'invalidité), en l'absence de précédent assureur ; - les revalorisations futures portant sur les rentes d'invalidité en cours de service. 	
<p>À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sont assimilés aux invalides de 1^{re} catégorie les salariés atteints d'un taux d'invalidité compris entre 33 % et 66 % ; - sont assimilés aux invalides de 2^e catégorie ou de 3^e catégorie les assurés atteints d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66 %. 	

Nature des garanties	Montant des garanties Exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
[1] Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné en cas de décès. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant : - au conjoint du salarié non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ; - à défaut, à son partenaire de Pacs ; - à défaut, à son concubin notoire ; - à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ; - à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ; - à défaut, à ses autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ; - à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.	
Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.	
[2] Pour l'application de la garantie, sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, recueillis, adoptifs, reconnus du participant, suivants : - les enfants mineurs ; - les enfants âgés de moins de 25 ans : m s'ils poursuivent leurs études dans le cycle secondaire ou dans un établissement permettant leur affiliation au régime de sécurité sociale des étudiants ; m s'ils sont en apprentissage ; m s'ils sont inscrits auprès de l'Assurance chômage comme demandeurs d'emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage ; - quel que soit leur âge : m les enfants handicapés, si avant leur 21 ^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil, et bénéficiaire de l'allocation spéciale des adultes handicapés ; m les enfants accomplissant leur service militaire, s'ils étaient à charge avant l'incorporation. Sont également pris en considération : - dans les mêmes conditions, les enfants du conjoint du participant, sous réserve qu'ils vivent au foyer du participant ; - l'enfant du participant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.	
[3] Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.	
[4] Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus : - jusqu'à leur 18 ^e anniversaire, sans condition ; - jusqu'à leur 26 ^e anniversaire, sous la condition soit : m de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ; m d'être en apprentissage ; m de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ; m d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ; m d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ; - sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26 ^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficiaire de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du salarié. Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants. Le bénéfice des garanties est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé. De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.	
[5] La rente est versée par trimestre et d'avance. Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an. À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande. Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès. Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur, ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. Elle est versée tant que l'enfant est à charge ou poursuit des études et au maximum jusqu'au 26 ^e anniversaire.	

Article 3.2 Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence concernant la garantie en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale ainsi que la garantie rente éducation est le salaire brut annuel plafonné à la tranche B soumis à cotisations durant les 4 trimestres

civils précédent immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité permanente et totale ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières complémentaires de la garantie incapacité de travail et aux rentes de la garantie invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 mois civils précédent l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

La tranche A correspond à la partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche B correspond à la fraction de salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 3.3 Payement des prestations

La responsabilité du payement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 3.4 (Avenant n° 8 bis, 2 avr. 2024, étendu) - Revalorisation des rentes en cours

Les rentes en cours de service seront revalorisées annuellement selon les modalités fixées par l'organisme assureur.

Article 3.5 Suspension ou cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant payement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que, pendant cette période, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

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

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 3.6, ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 3.6 Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

Article 3.6.1 Bénéficiaires et garanties maintenus

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non-cadres définis à l'article 2 du présent avenant bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 3.1, ci-dessus.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par le régime créé dans le cadre de la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 3.6.2 Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'entreprise adhérente doit :

- informer le salarié de la portabilité des garanties de prévoyance visées par le présent avenant via le certificat de travail qui lui est remis ;
- informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, au plus tôt et maximum dans un délai d'un mois suivant la date de cessation du contrat de travail du salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité (complété et signé) et accompagné de la copie du dernier contrat de travail jus-

tifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

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

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Article 3.6.3 Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3.2 du présent avenant pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 3.6.4 Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Article 3.6.5 Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 4 du présent avenant.

Article 3.6.6 Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

Article 4 Financement du régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 8, 17 nov. 2023, étendu par arr. 29 mai 2024, JO 18 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et à compter d'un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janvier 2024, pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 8 bis, 2 avr. 2024, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 10 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour les entreprises adhérentes et applicable un jour franc suivant la publication de son arrêté d'extension du Journal Officiel pour les entreprises non adhérentes, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC Agro ;

CFTC CSFV.

Article 4.1
Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3.1 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paye.

Article 4.2
Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Le taux de contribution salariale ne doit pas excéder celui fixé dans les tableaux ci-dessous.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 4.3
Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} avril 2022

Les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,21 %	0,15 %	0,06 %
Rente éducation	0,09 %	0,045 %	0,045 %
Incapacité de travail	0,25 %	-	0,25 %
Invalidité 1 ^{ère} , 2 ^{ème} , 3 ^{ème} catégorie	0,39 %	0,275 %	0,115 %
Total	0,94 %	0,47 %	0,47 %

(Avenant n° 8, 17 nov. 2023, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2024, les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,22 %	0,16 %	0,06 %
Rente éducation	0,08 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,31 %	-	0,31 %
Invalidité 1 ^{ère} , 2 ^{ème} , 3 ^{ème} catégorie	0,41 %	0,31 %	0,10 %
Total	1,02 %	0,51 %	0,51 %

(Avenant n° 8 bis, 2 avr. 2024, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2024, les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,22 %	0,16 %	0,06 %
Rente éducation	0,08 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,31 %	-	0,31 %
Invalidité 1 ^{ère} , 2 ^{ème} , 3 ^{ème} catégorie	0,41 %	0,31 %	0,10 %
Total	1,02 %	0,51 %	0,51 %

Article 5 Obligations incombant aux entreprises

À la date d'effet du présent avenant, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins aussi favorables que celles définies à l'article 3.1, ci-dessus.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3.1 (les salariés doivent bénéficier de niveaux d'indemnisation au moins équivalent à ceux définies à l'article 3.1, apprécié garantie par garantie) ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 4.

Toutefois, la prise d'effet du présent avenant n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent avenant (les salariés doivent bénéficier de niveaux d'indemnisation au moins équivalent à ceux définies à l'article 3.1, apprécié garantie par garantie) ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent avenant.

Article 6 Organismes assureurs

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent avenant ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 7 Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise, les prestations incapacité de travail, invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs quittés.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent avenant.

Les salariés en incapacité de travail ou en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent avenant par les organismes assureurs quittés.

Article 8 Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires rappellent que cet avenant, qui maintient un régime de prévoyance mutualisé et collectif au profit des salariés des entreprises de la branche des industries charcutières, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche des industries charcutières, quel que soit leur taille.

Article 9 Pilotage et suivi du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance est piloté et suivi par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interpré-

tation (CPPNI) des industries charcutières.

Article 10 **Champ d'application et durée**

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.
Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC : 1586).
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 **Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

Article 12 **Date d'effet et modalités d'application**

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} avril 2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.
Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} avril 2022.

Article 13 **Révision et dénonciation**

Article 13.1 **Révision**

Le présent texte peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232- 6 du Code du travail.

Article 13.2 **Dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'avenant 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 14 **Dépôt, extension et publicité**

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du Travail.

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

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Garanties complémentaires de frais de santé

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», *Garanties complémentaires de frais de santé, Accord 18 nov. 2014)*

Protection sociale complémentaire

Accord du 29 octobre 2024

[Étendu par arr. 30 déc. 2024, JO 3 janv., applicable à compter de son agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA - FO ;

CFTC CSFV.

Préambule

L'article 36 de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoyait la possibilité pour les entreprises de faire bénéficier les salariés dont le coefficient hiérarchique était au moins égal à 200 dans les arrêtés de mise en ordre des salaires (ou à une position hiérarchique équivalente dans les classifications d'emplois de la branche) du régime de retraite et de prévoyance des cadres prévu par l'article 4 dudit accord.

Ces bénéficiaires étaient communément désignés sous le terme d'«articles 36».

Depuis la fusion des régimes de retraite complémentaires Agirc et Arrco, la notion d'«articles 36» n'existe plus et n'a pas été reprise par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Toutefois, les entreprises peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (dont frais de santé, prévoyance, retraite) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale à la condition notamment qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise, ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

L'alinéa 1^{er} de cet article précise notamment que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

C'est dans ce cadre que les parties au présent accord ont convenu le présent accord.

Article 1

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord ont la faculté de faire bénéficier les salariés (ex-article 36 de la CCN du 14 mars 1947) relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise (TAM) dont le coefficient est compris entre 200 inclus et 295 inclus des garanties collectives de protection sociale complémentaire à destination des cadres et notamment du régime de prévoyance prévu par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ; sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise la formalisation de ce choix.

Article 2

Intégration obligatoire de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Pour rappel, au titre de l'agrément de l'Agirc du 23 octobre 2012 et en application de l'article 3 de la CCN du 14 mars 1947, repris dans l'article 1 de l'ANI du 17 novembre 2017, les salariés relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise dont le coefficient est compris entre 300 inclus et 345 inclus (affiliées à l'ex-article 4 bis de la CCN du 14 mars 1947, soit le nouvel article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017) bénéficient à titre obligatoire du régime de prévoyance prévu par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 3 **Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 4 **Champ d'application, durée et date d'effet**

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la Convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de son agrément par la commission paritaire de l'Association pour l'emploi de cadres (APEC).

Article 5 **Révision et dénonciation**

Article 5.1 **Révision**

Le présent texte peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 5.2 **Dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'avenant 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 aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 6 **Dépôt, extension et publicité**

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés

Accord du 29 avril 2002

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2002⁽¹⁾]

⁽¹⁾ Cet accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Il a été déposé le 15 mai 2002.
, modifié par avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2003⁽²⁾
(2) Cet avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.
Il a été déposé le 21 février 2003.

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des industriels charcutiers traiteurs, transformateurs de viandes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du décret et de l'arrêté du 9 février 2000 instituant un dispositif de cessation anticipée d'activité en faveur de certains travailleurs âgés, sous réserve de la conclusion d'un accord de branche et d'un d'accord d'entreprise.

Compte tenu de la pyramide des âges du personnel de production dans certaines entreprises du secteur et des conditions de pénibilité d'emploi sur différents postes, les partenaires sociaux estiment que ce dispositif réglementaire est susceptible de favoriser le développement d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois dans ces entreprises.

Seuls les salariés satisfaisant aux conditions définies par une convention signée entre l'entreprise et l'État pourront bénéficier du présent accord et de l'accord d'entreprise en découlant.

Article 1 **Objet de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 ainsi que de l'article R. 322-7-2 du Code du Travail. Il a pour objectif de permettre à des salariés ayant travaillé dans des conditions particulières définies ci-après (Cf. article 3) de cesser leur activité professionnelle de façon anticipée.

Il est applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail employés par une entreprise ou établissement relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons charcuteries, conserves de viandes).

Article 2 **Conditions générales d'application**

(Modifié par avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2003)

Conformément au décret du 9 février 2000, la mise en œuvre du présent accord est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les modalités d'application du dispositif de cessation anticipée d'activité et d'une convention entre l'État et l'entreprise (entre l'État, l'entreprise et l'Unedic, désignée comme organisme gestionnaire par les partenaires sociaux pour effectuer, au nom de l'entreprise, le versement de l'allocation de remplacement aux bénéficiaires de la cessation d'activité ; avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu) .

Il est rappelé que la prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ne pourra intervenir que si l'entreprise a préalablement :

- conclu un accord d'aménagement réduction du temps de travail à 35 heures au plus (ou une durée annuelle équivalente) en application de l'accord-cadre du 18 novembre 1998 modifié ;
- conclu un accord instaurant des engagements relatifs à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ses salariés, et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Article 3 **Conditions liées aux salariés**

Pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit adhérer volontairement et personnellement à celui-ci et remplir cumulativement les conditions suivantes :

3.1 **Âge du salarié**

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans à la date d'adhésion au dispositif, et de moins de 65 ans.

3.2 *Ancienneté du salarié*

Le salarié doit avoir une ancienneté continue d'au moins 10 ans dans la branche ou 3 ans auprès de son dernier employeur relevant du champ d'application de l'accord. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date d'adhésion du salarié au dispositif.

3.3 *Conditions touchant à la nature des activités exercées par le salarié*

Le salarié souhaitant adhérer au dispositif de cessation anticipée d'activité doit remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- soit avoir accompli au moins 15 ans de travail à la chaîne (au sens du c) de l'article 70-3 du Décret du 29 décembre 1945 dans sa rédaction issue du Décret n° 76-404 du 10 mai 1976), ou de travail en équipes successives (équipes se succédant sur un même poste de travail, sans chevauchement),
- soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an durant 15 ans,
- soit avoir la qualité de travailleur handicapé (au sens de l'articleL. 323-3 du Code du Travail) à la date de signature de l'accord et justifiant d'au moins 40 trimestres d'affiliation dans un ou plusieurs régimes de sécurité sociale.

3.4 *Autres conditions*

Le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au moment de son adhésion au dispositif.

Il ne doit pas également bénéficier d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif, ni d'une indemnisation versée en application de l'articleL. 351-3 et suivants etL. 351-12 et suivants du Code du Travail (assurance chômage) ou du régime de solidarité, ni de l'articleR. 322-7 I (convention de préretraite licenciement), ni des mesures liées à la loi du 21 février 1996 portant création d'un fonds partenaire en faveur de l'emploi (dispositif ARPE).

Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle.

Les salariés qui bénéficient déjà d'une préretraite progressive, au titre de l'articleL. 322-4 du Code du Travail, peuvent opter pour ce dispositif, s'ils remplissent les conditions fixées ci-dessus.

Article 4 *Statut du salarié*

(Complété par avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2003)

Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le salarié est dispensé d'activité professionnelle et son contrat de travail est suspendu jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge lui permettant la liquidation de sa pension vieillesse à taux plein. Pendant cette durée, il lui est assuré le versement d'un revenu de remplacement dont le montant est déterminé à l'article7.

En cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, le salarié doit immédiatement le déclarer à son employeur et le versement de l'allocation est suspendu.

Paragraphe ajouté par avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu :

A titre exceptionnel, la dispense d'activité peut être interrompue durant les 6 premiers mois de l'adhésion au dispositif de cessation anticipée d'activité à la demande de l'employeur sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours. La reprise d'activité doit être justifiée par la nécessité de faire face à un surcroît temporaire d'activité ou de remplacer un salarié temporairement absent. Cette reprise d'activité ne peut excéder 3 mois.

Article 5 *Conditions liées aux entreprises*

(Complété par avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2003)

Outre le respect des conditions générales telles que précisées à l'article2 ci-dessus, l'accord d'entreprise devra préciser notamment :

- l'âge minimal à partir duquel les salariés peuvent entrer effectivement dans le dispositif (Cf.3.1) et les modalités d'adhésion,
- le nombre maximum de bénéficiaires de l'allocation pendant la période d'adhésion au dispositif (Cf.11),
- le montant de l'allocation devant être servie aux bénéficiaires ainsi que les modalités de versement (Cf.7),
- les modalités relatives à la désignation, chaque année, des salariés éligibles au dispositif en fonction de leurs conditions particulières d'emploi, d'âge et d'ancienneté,

Tiret ajouté par avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu :

- les conditions de reprise d'activité dans l'entreprise par les salariés concernés selon les modalités prévues par l'article 4 (3ème paragraphe).

Article 6 **Procédure d'adhésion**

L'entreprise indiquera aux salariés remplissant les conditions prévues à l'article 3 et auxquels elle envisage de proposer une cessation anticipée d'activité conformément aux dispositions prévues dans l'accord d'entreprise :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord. Le salarié disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif,
- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de confirmer sa décision, un entretien avec un représentant de l'employeur au cours duquel il lui sera communiqué le montant de son allocation tel que prévu à l'article 7. À compter du 1^{er} jour du mois qui suit l'adhésion du salarié au dispositif de cessation d'activité, celui-ci entre effectivement dans le dispositif. Cette adhésion vaut acceptation par l'intéressé de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et dans l'accord d'entreprise. Un avenant à son contrat de travail est conclu entre l'employeur et l'intéressé.

Article 7 **Ressources garanties**

(Modifié par avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu, applicable à compter du 1^{er} mars 2003)

7.1 **Montant de l'allocation**

Sous réserve du maintien des dispositions réglementaires relatives à ce dispositif, le salarié bénéficiaire d'une cessation anticipée d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire brut de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité Sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire brut de référence compris entre une et deux fois ce même plafond.

Cette allocation comprend la contribution de l'État, fixée par la convention prévue par le décret du 9 février 2000.

7.2 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation ci-dessus est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité Sociale. Le salaire de référence est revalorisé selon les règles applicables aux pensions de vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive, le salaire de référence est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, selon les conditions prévues par le décret du 12 novembre 1998 (art. 1 et 2).

7.3 **Modalités de versement**

L'allocation est versée mensuellement au salarié par l'entreprise (par l'Unedic sur délégation de l'entreprise ; avenant n° 1 du 31 janvier 2003 non étendu). Elle est soumise aux cotisations sociales applicables aux revenus de remplacement visés par l'article L. 351-25 du Code du Travail (CSG et à la CRDS).

Article 8 **Sortie du dispositif**

Lorsque le salarié justifie, à partir de son 60^{ème} anniversaire, du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse pour bénéficier d'une retraite au taux plein, l'allocation cesse de lui être versée et il s'engage à faire valoir aussitôt son droit à la retraite.

A cette occasion, le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite calculée selon les modalités prévues par l'article 12 de l'accord de mensualisation conclu dans diverses branches des industries agroalimentaires. La période de suspension du contrat de travail dans le cadre du présent dispositif est prise en compte pour le calcul de cette indemnité dont l'assiette est le salaire de référence réactualisé.

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.

Article 9 *Couverture sociale*

Selon les conditions prévues par le décret précité, les cotisations de retraite complémentaire Agirc et Arrco calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 7.2 seront prises en charge par l'État sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires. Concernant les taux supplémentaires de cotisation en vigueur dans la branche, les entreprises pourront décider par accord de verser la différence entre les taux de cotisation obligatoires selon les modalités de répartition qu'elles mettront en œuvre.

Le régime collectif de prévoyance mis en œuvre par l'accord national du 7 mars 2001 est maintenu aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité, sur la base du revenu de remplacement.

Article 10 *Suivi de l'accord*

Chaque entreprise faisant application du présent accord déterminera les modalités particulières de son suivi. Elle présentera chaque année au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan d'application ainsi que le programme prévisionnel de l'année suivante.

Article 11 *Date d'effet - durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant son dépôt à la Direction Départemental du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de PARIS.

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 années à partir de la date de son entrée en vigueur. Il cesse de plein droit à l'échéance de ce terme et ne continuera pas à produire effet. Toutefois, le salarié ayant adhéré avant cette échéance au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

Article 12 *Clause résolutoire*

Le présent accord est conclu conformément aux textes réglementaires et à la condition expresse du maintien de l'aide de l'État à son niveau en vigueur à la signature du présent accord. La suppression ou la réduction de celle-ci entraînera la caducité du présent accord.

Cependant, les salariés ayant adhéré au dispositif auparavant conserveront le bénéfice des droits acquis jusqu'à l'âge de leur retraite à taux plein.

Plan d'épargne salariale interentreprises

(Voir l'accord du 12 octobre 2005 reproduit dans la convention collective «Biscotteries, biscuiteries, chocolateries»)

Santé et sécurité dans les industries charcutières

Accord du 18 mai 2004

[Étendu par arrêté du 14 décembre 2004, JO 24 décembre 2004, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} janvier 2005]

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 charcutières selon les dispositions du Code du Travail et les préconisations de la Commission des Accidents du Travail.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de déployer une politique active de prévention et de suivi de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises.

La préservation de la sécurité et santé au travail est une priorité pour les employeurs 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.

Aux prix d'efforts constants, les entreprises ont contribué à faire baisser le nombre, la gravité et la fréquence des accidents du travail. Pour autant, ces résultats peuvent et doivent être améliorés. Cela suppose une mobilisation des entreprises de toutes tailles.

Au niveau de la branche, des représentants employeurs et salariés participent activement aux travaux de différentes structures de prévention dans le but d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

— Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CTN⁽¹⁾),

(1) Comité Technique National

(2) Comité Technique Régional

(3) Observatoire Régional de la Santé au Travail

— Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CTR⁽²⁾ et ORST

(1) Comité Technique National

(2) Comité Technique Régional

(3) Observatoire Régional de la Santé au Travail

(3)),

(1) Comité Technique National

(2) Comité Technique Régional

(3) Observatoire Régional de la Santé au Travail

— Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS),

— Agence Nationale des Conditions de Travail (ANACT).

Les organisations syndicales s'associent pleinement à ces démarches compte tenu de l'importance prioritaire qu'elles accordent aux actions engagées dans ce domaine.

Article 1 **L'intégration de la prévention des risques professionnels**

Dans chaque entreprise, quel 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 pour 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.

1.1 **L'évaluation obligatoire des risques**

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 chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels, dangers d'incendie ou d'explosion, ...), 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. 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. À défaut de délégué du personnel, l'employeur désigne un salarié dûment formé investi de cette activité de prévention.

Un guide pratique «d'aide à l'évaluation des risques et à la rédaction du document unique» comportant des exemples de fiche d'évaluation des risques en entreprises et une liste des points clés a été mis en œuvre par la profession en juillet 2002.

1.2 **Le contenu du plan d'action de prévention**

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document synthétique 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 liaison 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 peuvent être mises en œuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Certaines formations sont prévues par la réglementation (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, sur les gestes et postures à adopter pour les emplois de manutentions manuelles, ...). Les membres du CHSCT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et leur mise en

œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux 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 doit recevoir une information sur la sécurité liée à son poste de travail et à 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 ainsi que les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur et conformes aux obligations réglementaires ou aux recommandations de la CNAM (bottes, tabliers de protection, gants, casque de sécurité, ...). 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.

2.2

Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement 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 de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Tout personnel d'entreprises extérieures doit avoir reçu sous la responsabilité de son employeur 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.

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.

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 de l'employeur, en liaison avec le médecin du travail, en matière de dépistage des TMS d'origine professionnelle (affectant le cou, les membres supérieurs, le dos) doivent être étudiées avec les CRAM, l'ANACT ou l'INRS afin d'améliorer leur prévention (par exemple, l'étude de phases courtes de travail).

De même, des études en ergonomie relatives à des postes sensibles peuvent être décidées dans une logique de prévention et suivies d'une campagne d'information des salariés. Des expériences d'exercice physique préalables à certaines tâches (de type échauffement musculaire) peuvent être mises en œuvre. Si cela s'avère nécessaire, l'entreprise aura recours à un outil de sensibilisation et de formation.

Les entreprises chercheront à faciliter les possibilités de reclassement des salariés victimes de TMS d'origine pro-

fessionnelle.

2.5 Équipements de protection

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés exposés à des risques particuliers (désossage de la viande(*), glissades, chutes d'objets, travail au froid négatif, bruit,...) des équipements de protection individuelle qui sont choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Ils doivent s'assurer de leur bonne utilisation par les salariés.

(*) L'INRS, en collaboration avec la CNAM et la MSA, a étudié une démarche globale de prévention relative à une bonne utilisation des couteaux dans les métiers de la viande. Cette démarche est préconisée par les partenaires sociaux.

2.6 Mesures d'hygiène générale - confort au poste de travail

Conformément au titre II de l'arrêté ministériel du 22 janvier 1993 modifié, 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.

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 compatibilité avec la station assise continue ou intermittente.

Article 3 Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT)

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 La 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 assure la coordination et la mise à jour des mesures de prévention.

Le CHSCT est informé des 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 se tient informé des études en ergonomie relatives à certains postes de travail.

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 et 50 salariés, en l'absence de délégué du personnel à qui incombe la charge sécurité, l'employeur est tenu de désigner 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 comparable à celle des membres du CHSCT.

Article 4 Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

4.1 L'action de la branche professionnelle

La Commission Paritaire des industries charcutières 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 en collaboration notamment avec l'INRS ou l'ANACT⁽⁴⁾, 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) Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

(5) Indice de fréquence des accidents avec arrêt en 2002 : $(4.868 / 50.000) \times 1.000 = 97$

Cette indice fait suite à une baisse de l'ordre de 15 % par rapport à 1991

Les entreprises peuvent calculer leur propre taux de fréquence AT :

$(\text{Nombre d'accidents avec arrêt} / \text{nombre d'heures travaillées}) \times 1.000.000$

Des représentants de la profession participent à différentes structures de prévention existantes en tant qu'acteurs de la prévention (Comité technique national des services, commerces et industries de l'alimentation créé auprès de la CNAMTS et des Comités techniques régionaux créés auprès des CRAM). Leur rôle est essentiel compte tenu de l'importance que la Commission Paritaire accorde aux actions engagées dans ce domaine. Ils rendent compte à la Commission des travaux engagés et des études conduites.

4.2 Objectifs prioritaires de prévention

Selon les statistiques nationales⁽⁵⁾ de la CNAMTS, le nombre d'accidents du travail avec arrêt dans la branche reste élevée malgré des actions de prévention mises en œuvre en collaboration avec l'INRS et la CNAMTS (recommandations).

(4) Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

(5) Indice de fréquence des accidents avec arrêt en 2002 : $(4.868 / 50.000) \times 1.000 = 97$

Cette indice fait suite à une baisse de l'ordre de 15 % par rapport à 1991

Les entreprises peuvent calculer leur propre taux de fréquence AT :

$(\text{Nombre d'accidents avec arrêt} / \text{nombre d'heures travaillées}) \times 1.000.000$

Les principaux éléments matériels en cause (statistiques récentes) sont :

- Les manipulations et manutentions manuelles : (39 %)
- Les chutes et glissades de plain-pied : (22 %)
- Les couteaux : (12 %)
- Les chutes de hauteur : (10 %)
- Autres : (17 %)

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 pour les 3 années à venir (2005 à 2007) :

- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils (couteaux, cutters en particulier), des machines et des matériels de production,
- amélioration de la sécurité d'utilisation 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 ;
- développement de la formation de l'ensemble du personnel à la sécurité sanitaire des aliments à travers l'utilisation des outils pédagogiques de branche («OCEA FICT et MESSA»);
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes, dans le souci d'une meilleure organisation du travail et le respect des règles d'hygiène des aliments ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs ;
- réduction des maladies professionnelles du tableau 57 : troubles musculo-squeletiques, ... ;
- 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 ;
- mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de risques mises en évidence par les ARACT ou les CRAM (ergonomie des postes de travail, aménagements de nouveaux locaux, ...)

Les entreprises relayeront les actions initiées par la CNAMTS, la CRAM ou par les Pouvoirs Publics. Ce programme d'objectifs sera communiqué au CTN «D» (services, commerces et industries de l'alimentation) dans le cadre de la CNAMTS et revu selon une périodicité triennale.

Le CTN «D» pourra définir les actions adaptées à l'atteinte des objectifs visés.

Les parties signataires invitent la Délégation Patronale à prendre contact avec la CNAMTS afin qu'une nouvelle convention nationale d'objectifs soit conclue dans la branche professionnelle, après avis du CTN «D», au profit des petites et moyennes entreprises qui s'engageraient dans un programme d'actions de prévention au profit de leurs

salariés. Le projet de convention nationale d'objectifs sera adressé pour avis aux partenaires sociaux de la branche. Ces entreprises peuvent être aidées par un système d'aides financières sur le budget issu du fonds de prévention des AT/MP.

Article 5 **Évolution des services de santé au travail**

5.1 **Services de médecine du travail**

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement à la médecine du travail et invitent les Pouvoirs Publics à rechercher des solutions pour faire face à la pénurie de spécialistes en 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.

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié, et assure le suivi médical annuel (au minimum) de chaque salarié en situation de travail. Ses responsabilités ne peuvent que s'accroître. Une attention particulière sera portée aux travailleurs de nuit.

5.2 **Mise en œuvre d'une approche pluridisciplinaire**

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médical 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, 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 ou les ARACT dans différents domaines : à titre indicatif et loin de toute exhaustivité, les disciplines telles que l'hygiène industrielle, l'ergonomie, le secourisme au travail, l'acoustique, l'éclairage des locaux, ... constitueront des domaines d'intervention privilégiés de l'action pluridisciplinaire (Phrase exclue de l'extension par arrêté du 14 décembre 2004, JO 24 décembre 2004).*

Dans les grandes entreprises où il existe un service médical autonome, l'employeur pourra recourir à des compétences paramédicales (infirmières du travail, personnel assistant, ...) en vue d'assister le médecin du travail dans sa mission.

Les parties s'entendent pour affirmer que la multidisciplinarité doit s'organiser autour de l'idée d'une amélioration des conditions de travail et d'un renforcement de la protection des salariés. Il s'agit d'un investissement en prévention, devant contribuer, par la réduction des risques, à une performance accrue.

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 1^{er} 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, et au plus tard le 31 décembre 2007.

Dialogue social

Accord du 11 avril 2005

[Étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct., applicable à compter de son extension]

(Voir art. I.1 de l'Avenant n° 1 du 7 nov. 2008)

Préambule

Le présent accord est conclu en application du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif au dialogue social.

Il a pour objet de :

— préciser les modalités pratiques prévues par le Code du travail concernant l'application, dans la branche des

-
- industries charcutières, de la règle de l'absence d'opposition des organisations syndicales majoritaires à tous les niveaux de négociation ;
- rappeler que les dispositions de la convention collective nationale des industries charcutières et des accords de branche sont impératives, et qu'en conséquence elles s'imposent aux accords conclus dans les entreprises relevant de son champ d'application;
- mettre en œuvre une procédure dérogatoire permettant aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux d'accéder à la négociation d'un accord d'entreprise.

Ces dispositions sont de nature à assurer aux accords négociés au niveau de la branche et des entreprises une véritable légitimité, gage de leur acceptation et de leur application effective.

Chapitre I

Confirmation des règles de validité des accords collectifs de travail

Article 1

Rappel des dispositions légales relatives à la conclusion des accords de branche

Afin de clarifier les modalités de conclusion des accords collectifs de branche, il est précisé les points suivants : La validité d'un accord de branche ou d'un avenant à la convention collective nationale des industries charcutières est subordonnée à l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ des industries charcutières. Il s'agit d'une majorité en nombre d'organisations. Il convient de retenir comme point de départ du délai pour l'exercice du droit d'opposition la date de notification du texte par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales de salariés (ou, lorsque le texte est signé en séance, la date de remise d'un exemplaire du texte contre récépissé).

L'opposition doit être notifiée par écrit à l'ensemble des organisations signataires et doit être motivée (article L. 132-2-2 V du code du travail). Les organisations non signataires sont également tenues informées. L'absence d'écrit ou de toute motivation, ainsi que le non respect du délai de 15 jours rend de plein droit l'opposition inopposable.

Les textes frappés d'opposition majoritaire sont réputés non écrits, ce qui signifie qu'ils sont considérés censés n'avoir jamais existé. L'ancien accord reste alors applicable.

Seules les organisations syndicales signataires d'un accord de branche, ou qui y ont adhéré ultérieurement, sont habilitées à signer des avenants portant révision de cet accord. Un avenant qui n'est signé que par des organisations non signataires de l'accord de base est dépourvu d'effet. La révision d'un avenant obéit aux mêmes règles que la conclusion d'un accord de branche (§ 1).

Dans chaque entreprise ou établissement, l'employeur fournit à chaque salarié, au moment de l'embauche, une notice d'information indiquant :

- l'intitulé de la convention collective applicable dans l'entreprise et la liste des accords de branche non intégrés dans la convention collective ;
- la liste indicative des accords d'entreprise ou d'établissement applicables aux salariés conclus depuis le 1^{er} janvier 2005.

Ces accords, mis à jour régulièrement, doivent pouvoir être consultés librement dans l'entreprise par les salariés qui le souhaitent. L'employeur porte, par voie d'affichage, à la connaissance des salariés tout nouvel accord conclu et son objet.

Un accord d'entreprise peut définir d'autres modalités de communication dans l'entreprise.

Article 2

Mesures en vigueur en matière de conclusion des accords d'entreprise

Hormis les cas limitatifs prévus par la loi où un accord peut être conclu avec un comité d'entreprise (participation et intérressement des salariés, ...), la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'un ou des syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel).

Ainsi, une ou des organisations syndicales de salariés représentatives peuvent, lorsqu'elles ne sont pas signataires d'un accord, faire obstacle à son entrée en vigueur dans un délai de 8 jours à compter de la notification du texte par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales (soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la remise d'un exemplaire contre récépissé), à condition d'avoir recueilli les voix de plus de la moitié des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le délai de 8 jours est exprimé en jours calendaires selon les règles du nouveau code de procédure civile. Lorsque

l'un des jours est un jour férié, il est compté comme un jour ordinaire. Toutefois, si le dernier jour du délai est un samedi ou un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Le dépôt de l'accord à la DDTEFP ne peut intervenir qu'à l'expiration du délai d'opposition et sous réserve de l'absence d'opposition majoritaire.

Tout avenant à un accord d'entreprise ou d'établissement signé par une organisation minoritaire (aux dernières élections professionnelles) signataire du texte de base est valide s'il n'y a pas d'opposition d'organisations majoritaires aux dernières élections. La révision d'un avenant obéit aux mêmes règles que la conclusion d'un accord d'entreprise (§ 1).

Dans le cas où aucune organisation syndicale n'a recueilli de voix en raison de l'absence de candidat au premier tour, ou lorsque aucune élection professionnelle n'a été organisée, les entreprises se référeront à l'article L. 132-2-2 du code du travail qui prévoit sous certaines conditions l'approbation du texte à la majorité des salariés.

Lorsque l'accord d'entreprise ou d'établissement n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral tel que défini par l'article L 433-2 du code du travail, sa validité est subordonnée à l'absence d'opposition d'organisations syndicales représentatives ayant obtenu les voix d'au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.

L'opposition doit être notifiée, par écrit, à l'ensemble des signataires et être motivée (article L. 132-2-2 V du code du travail). Les organisations non signataires sont également tenues informées. L'absence d'écrit ou de toute motivation, ou le non respect du délai de 8 jours rend de plein droit l'opposition inopposable.

Les textes frappés d'opposition majoritaire sont réputés non écrits, ce qui signifie qu'ils sont considérés censés n'avoir jamais existé. L'ancien accord reste alors applicable.

Article 3 **Rapport entre les accords de branche et les accords d'entreprise**

Il appartient à la négociation de branche de continuer à remplir son rôle normatif habituel qui consiste à définir des règles applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans son champ d'application. Elle a pour fonction d'insuffler une dynamique au niveau national.

Un accord de branche comporte des clauses à caractère obligatoire, qui impliquent que les dérogations par accord d'entreprise ne peuvent être que plus favorables pour les salariés. Il peut s'agir de clauses supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord d'entreprise, ou de clauses optionnelles en fonction de l'organisation interne ou des souhaits des salariés.

Chapitre II **Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**

(Voir art. I.2 de l'Avenant n° 1 du 7 nov. 2008)

Conformément à l'article L. 132-26 du code du travail, en l'absence de désignation d'un délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, les entreprises sont autorisées à négocier et conclure un accord avec les représentants élus du personnel ou, en cas de PV de carence aux élections, avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

À cet effet, peuvent être traités tous les thèmes de négociation collective. En particulier, les thèmes relatifs à la négociation annuelle obligatoire visés à l'article L. 132-27 du code du travail.

Ces accords ne peuvent, en aucun cas, déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions existantes au niveau de la convention collective ou d'un accord de branche. Ils ne peuvent déroger également aux dispositions du code du travail visées par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

La commission paritaire de branche examinera chaque année le bilan des accords entrés en vigueur dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Article 1 **Négociation avec les représentants élus du personnel**

Les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel) sont autorisés à négocier et conclure un accord d'entreprise en cas d'absence de désignation d'un délégué syndical dans l'entreprise. Le temps passé en réunion de négociation est assimilé à un temps de travail effectif et payé comme tel. Un crédit d'heures complémentaires, défini préalablement à la négociation et réparti entre les membres élus, peut être accordé par l'employeur en vue de préparer cette négociation.

En accord avec l'employeur, ils peuvent demander en cas de nécessité à se faire assister par un représentant syndical

extérieur de leur choix.

Les accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel doivent, avant leur date d'entrée en vigueur, être approuvés par une commission nationale paritaire de validation créée à cet effet par l'ensemble des organisations signataires. En cas de validation, le procès verbal de délibération de la commission doit accompagner le dépôt de l'accord d'entreprise auprès de la DDTEFP et du Conseil des Prud'hommes.

Ces accords conclus dans l'entreprise doivent être signés par une majorité de membres élus (titulaires) du comité d'entreprise ou, à défaut de comité, par les délégués du personnel. En cas de partage des voix, un consensus devra être recherché.

Dans l'hypothèse où un délégué syndical viendrait à être désigné dans une entreprise alors que des négociations sont en cours entre l'employeur et les représentants élus du personnel, celui-ci reprend les prérogatives liées à son mandat. Lorsqu'un accord d'entreprise a été conclu, celui-ci demeure valide jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord par le délégué syndical.

Article 1.1 **Commission nationale paritaire de validation**

La commission se réunit au moins deux fois par an (en principe, avril et octobre) selon un calendrier établi. Son secrétariat est assuré par la FICT. Elle a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords conclus entre l'employeur et les élus du personnel aux accords de branche en vigueur.

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative *signataire* (*Mot exclu de l'extension par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct.*) du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux. Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du collège des salariés participant aux réunions de la commission. Ceux-ci sont rémunérés par leur entreprise et remboursés de leurs frais de déplacement aux mêmes conditions et modalités que les représentants syndicaux participant à la commission nationale paritaire de branche.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et par un représentant de la FICT. Le président assure le bon fonctionnement de la séance.

Article 1.2 **Procédure**

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés de chacun des deux collèges.

La procédure à suivre par un employeur qui envisage de saisir la commission nationale paritaire de validation est la suivante :

1. envoi au secrétariat de la commission :

- d'une demande de validation de l'accord d'entreprise signé par les représentants du personnel, accompagnée du texte et d'une note explicative ;
- d'une copie du procès verbal de scrutin des dernières élections organisées dans l'entreprise ;

2. l'employeur et les représentants élus signataires peuvent être invités par la commission à assister à la réunion afin de présenter aux participants le contenu de l'accord ;

3. l'employeur participe aux dépenses de fonctionnement de cette commission (quote-part)

Les dossiers complets doivent être adressés aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 15 jours avant la date fixée. Tout dossier incomplet est renvoyé à une réunion ultérieure.

Article 2 **Négociation avec un salarié mandaté**

En l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur et un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national peuvent négocier un accord d'entreprise.

L'employeur doit informer, par lettre recommandée avec accusé de réception, les représentants au plan départemental ou local, de l'ensemble des organisations syndicales visées ci-dessus de sa décision d'engager des négociations, afin de leur permettre de mandater un salarié.

L'employeur est informé du mandatement d'un salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception émanant de l'organisation syndicale mandante.

Le mandat doit préciser l'indication du nom du salarié mandataire et son objet dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu à une

obligation d'information vis-à-vis du syndicat mandant, notamment avant la signature du texte et l'organisation du référendum. En cas de retrait du mandat, celui-ci doit être notifié à l'employeur par l'organisation mandante.

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent article, bénéficient de la protection prévue par l'article L. 412-18 du code du travail.

Préalablement à l'ouverture de la négociation, les salariés mandatés pourront bénéficier, à leur demande, d'une formation spécifique à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra excéder deux jours. Cette formation sera prise en charge par l'employeur et pourra être dispensée par un organisme désigné par l'organisation syndicale mandante.

Le temps passé par un mandataire en réunion de négociation est assimilé à un temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il peut bénéficier d'un crédit d'heures spécifique destiné à préparer cette négociation et dont la durée est préalablement arrêtée par l'employeur après accord de l'intéressé.

L'accord d'entreprise signé par un salarié mandaté n'est valide que s'il est préalablement approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés, selon les modalités fixées par le décret du 28 janvier 2005 (article D. 132-1 et suivants du code du travail). À défaut d'une telle approbation, celui-ci est réputé non écrit.

L'accord signé par les salariés mandatés et approuvé à la majorité des suffrages exprimés doit faire ensuite l'objet d'un dépôt auprès de la DDTEFP et du Conseil des Prud'hommes.

Chapitre III

Droit de saisine des organisations syndicales représentatives (art. L. 132-5-2 du code du travail)

Toute demande émanant d'une organisation syndicale représentative relative à une négociation sur un thème donné doit faire l'objet d'une réponse de la délégation des employeurs, au niveau de la branche, ou de l'employeur, soit au cours de la prochaine réunion, soit dans l'intervalle entre deux réunions (dans la limite de 12 mois). Il s'agit d'éviter que des demandes des organisations syndicales restent sans aucune réponse.

Le cas échéant, un calendrier de négociations sera proposé par la partie patronale après consultation des autres organisations.

Ce droit de saisine ne se substitue pas aux thèmes de négociation obligatoires prévus par le code du travail (notamment article L. 132-12 et article L. 132-27).

Par ailleurs, dans les entreprises ayant au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi. Elle doit également porter sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement.

Chapitre IV

Observatoire paritaire de la négociation collective

Les partenaires sociaux décident, en application de l'article L. 132-17-1 du Code du travail, de créer un observatoire paritaire chargé de suivre les négociations d'entreprise dans la profession.

Les informations collectées dans le cadre de cet observatoire seront mises à la disposition de l'ensemble des partenaires sociaux. En cas de nécessité, la commission paritaire de branche apportera aux mesures prévues par cet accord les modifications qui s'avéreront nécessaire.

À cet effet, les entreprises de la branche transmettront à l'observatoire paritaire de la négociation collective une liste des accords d'entreprise ou d'établissements conclus au cours de l'année, leur objet et l'indication des organisations syndicales signataires. Le rôle de l'observatoire est d'analyser leurs effets pour les entreprises et leurs salariés.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du collège des salariés participant aux réunions. Ceux-ci sont rémunérés par leur entreprise et remboursés de leurs frais de déplacement aux mêmes conditions et modalités que les représentants syndicaux participant à la commission nationale paritaire de branche.

Chapitre V

Déroulement de carrière des interlocuteurs syndicaux

Le développement du dialogue social passe par une reconnaissance de tous les interlocuteurs syndicaux et des représentants élus du personnel. Ceux-ci doivent pouvoir exercer leur mandat tout en poursuivant leur activité professionnelle dans l'entreprise. À cet effet, ils peuvent demander un entretien spécifique avec un responsable du per-

sonnel de l'entreprise, notamment en fin de mandat en vue de la formalisation d'un projet professionnel ou de formation individuelle.

L'exercice d'un mandat électif ou syndical ne peut en aucun cas être un frein à l'évolution de carrière du salarié à laquelle il peut prétendre et au bénéfice des actions de formation.

Chapitre VI **Dispositions finales**

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, selon les modalités prévues à l'article 1 du chapitre I du présent accord.

Son entrée en vigueur est subordonnée à la parution au JO d'un arrêté ministériel d'extension. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de cette date de parution. Avant la fin de cette période, les parties se rencontreront afin de faire le point sur son application et d'examiner son renouvellement.

Le présent accord est conclu en application du cadre légal et réglementaire actuel. En cas de modification importante des règles sur le développement du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront dans un délai de 3 mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Les dispositions mises en œuvre par le présent accord sont impératives. En conséquence, un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut y déroger.

Avenant n° 1 du 7 novembre 2008

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.]

Préambule

Le présent avenant est conclu en application de l'accord de branche du 11 avril 2005 relatif aux règles du dialogue social dans les industries charcutières et qui se réfère aux dispositions du titre II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relatif au dialogue social. Cet accord a été conclu pour une durée déterminée de trois ans. Entré en application le 17 octobre 2005 (arrêté d'extension du 4 octobre 2005 publié au JO du 15 octobre 2005), il est arrivé à expiration le 17 octobre 2008.

Le Chapitre II a créé une procédure dérogatoire permettant aux entreprises des industries charcutières dépourvues de délégué syndical d'accéder à la négociation d'entreprise.

Les dispositions issues de l'article 9 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et portant réforme du temps de travail (article L 2232-21 et suivants du code du travail), relatives à la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises sans délégué syndical, n'entreront en application qu'à compter du 1^{er} janvier 2010. L'article 14 de la loi prévoit que les accords professionnels conclus en application des règles antérieures sont sécurisés.

Par le présent avenant, les parties signataires réaffirment leur attachement à développer au sein des entreprises de la profession, et notamment dans les TPE-PME, une politique sociale de progrès fondée sur un dialogue social permanent et constructif.

Article 1

1.1

Les parties signataires décident de reconduire pour une durée déterminée de trois ans les dispositions de l'accord de branche du 11 avril 2005 relatif aux règles du dialogue social dans les industries charcutières, à l'exception de :

- l'article 2 «Mesures en vigueur en matière de conclusion des accords d'entreprise»
- l'article 3 «Rapport entre les accords de branche et les accords d'entreprise».

En cas de règles légales nouvelles ayant une incidence sur les dispositions conventionnelles, les parties se rencontreront dans un délai de trois mois afin de décider des mesures à adopter.

1.2

Concernant le «Développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux» :

- le chapitre II est prorogé jusqu'au 31 décembre 2009. Les partenaires sociaux se rencontreront fin 2009 afin de faire un bilan des accords d'entreprise examinés par la commission paritaire de validation créée au niveau de la

branche antérieurement à la loi du 20 août 2008

• à partir du 1^{er} janvier 2010, les parties se référeront aux règles légales nouvelles. En vertu de la nouvelle loi, la possibilité de conclure un accord d'entreprise avec des représentants élus du personnel ne sera ouverte qu'aux entreprises de moins de 200 salariés.

Les parties rappellent que la commission paritaire de validation a pour rôle de contrôler que l'accord d'entreprise soumis à son examen n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

En cas d'absence un membre de la Commission pourra donner pouvoir à un autre membre, 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.

Article 2

Les parties conviennent de demander au Ministère du Travail, de la Solidarité et des Relations Sociales l'extension du présent avenant.

Emploi des Seniors

Accord du 25 septembre 2007

[Étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter de sa signature]

Mod. par Avenant du n° 1, 11 mars 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011

Préambule

L'amélioration du taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, qu'il est convenu d'appeler plus communément «les seniors» constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Dans le cadre du secteur des industries charcutières, la part des salariés âgés de 55 ans et plus est égale à environ 6 % des effectifs salariés (source «Rapport Social FICT données 2006») Face à ce constat, les partenaires sociaux au niveau des industries charcutières souhaitent :

- passer à une pratique dans les entreprises conduisant au maintien de l'emploi des seniors jusqu'à l'âge de la retraite au taux plein ;
- donner aux salariés les plus âgés des nouvelles perspectives d'évolution (une «seconde carrière») ;
- sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion anticipative des emplois et des compétences au niveau des entreprises, et d'un entretien professionnel de seconde partie de carrière à partir de 45 ans ;
- développer le tutorat dans les entreprises en permettant aux seniors expérimentés de valoriser et pouvoir transmettre leurs savoirs aux jeunes ;
- et d'une façon générale, orienter les entreprises vers des pistes en vue d'un plan d'actions pour l'emploi et la formation des seniors, fruit d'un dialogue social responsable.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, complété par l'avenant du 6 mars 2006, relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi.

Enfin, les partenaires sociaux se sont accordés sur l'importance d'élever le taux d'emploi des seniors, actuellement de 6 % au niveau de la branche, à une fourchette se situant entre 10 % et 15 % en 5 ans.

Chapitre 1

Principes généraux

L'emploi des seniors appelle à un véritable changement de mentalité de la collectivité et à une remise en cause des comportements de sélectivité dans le marché du travail. Ceci est d'autant plus nécessaire que le nombre de salariés actifs diminuera dans les décennies à venir.

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors Le plan d'action proposé résulte d'une concertation entre les partenaires sociaux au niveau de la branche et doit être mis en place au niveau des entreprises Par ailleurs, une réflexion sera portée sur l'activité des salariés âgés de plus de 50 ans de nature à mieux assurer leur parcours professionnel.

Une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors doit être mise en œuvre par les partenaires sociaux dans les établissements ainsi que l'accompagnement de la transition entre le statut d'actif et de retraité Elle suppose que l'employeur, les représentants du personnel et les salariés reconnaissent l'intérêt pour la collectivité de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Chapitre 2 **Développement professionnel des seniors**

Article 2.1

Mettre en œuvre une gestion anticipative des emplois et des compétences

La commission paritaire des industries charcutières insiste sur la nécessité pour les employeurs de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et de mettre en œuvre une démarche de gestion anticipative des emplois et de développement des compétences. Cette démarche implique une consultation et un avis préalable du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel sur les conditions de son déroulement.

À cette fin, un cadre de référence et méthodologique est en cours de réalisation au niveau interbranches alimentaires, avec l'appui de l'Agefaforia, en vue d'aider les entreprises à mettre en place un système de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences adapté à leur taille. De même, un guide d'application est en cours d'élaboration pour la conduite des entretiens professionnels (tels que prévus par l'ANI du 5 décembre 2003) afin de contribuer à la formation de l'encadrement à la pratique de ces entretiens. Ces outils pédagogiques collectifs pourront être utilisés dans les entreprises du secteur par les acteurs sociaux.

Les entreprises, et particulièrement les PME, peuvent solliciter une aide de l'Etat pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Ce dispositif public est destiné à accompagner les entreprises dans la gestion de leur problématique d'emploi (gestion des pyramides des âges, adaptation des compétences, organisation du travail, ...), et notamment les possibilités d'évolution de carrière des seniors.

Les travaux relatifs à la gestion des pyramides des âges conduits par l'Observatoire Prospectif sur les Métiers et les Qualifications créé au niveau des IAA seront diffusés à la CPNEFP en cours de création au niveau de la branche et aux entreprises.

Article 2.2

Favoriser le maintien dans l'emploi et la progression de carrière

2.2.1

Âge et recrutement

D'une manière générale et pour l'ensemble du déroulement de la vie professionnelle, les entreprises chercheront à privilégier le critère de compétences dans leurs offres d'emploi et de mobilité professionnelle. Ainsi, les entreprises supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne. En outre, elles s'assureront de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et reconnaissance des compétences des salariés seniors. Ce point sera abordé annuellement au cours de la réunion du comité d'entreprise élargi traitant de la diversité.

Le 3^{ème} alinéa de l'article 40 des dispositions générales de la convention collective nationale des industries charcutières est complété par la mesure suivante : «l'âge d'un candidat ne doit pas en tant que tel, constituer un critère de choix à l'embauche».

2.2.2

Maintien dans l'emploi

Les entreprises mettront en place des mesures pour accompagner la gestion de carrière des seniors en proposant des actions adaptées dans le domaine de la formation et des ressources humaines. Elles conduiront une réflexion sur l'aménagement des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective d'assurer la plus grande adaptabilité avec l'activité des seniors. À ces démarches, l'entreprise associera les représentants du personnel et, lorsqu'il existe, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT).

Elles prendront en considération les conclusions de l'entretien de seconde partie de carrière prévu à l'article 3.3 du présent accord.

Article 2.3

Améliorer les conditions de travail

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou leur reclassement, les employeurs engageront dans l'année qui suit la signature du présent accord une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, quel que soit leur catégorie, afin de mettre en œuvre un plan d'actions destiné à aménager les postes comportant des facteurs de risques professionnels.

Le CHSCT, le comité d'entreprise, ainsi que les services de santé au travail, seront associés à cette réflexion. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres du comité d'entreprise ou, lorsqu'il n'existe pas, aux délégués du personnel.

Les informations spécifiques relatives au travail des seniors sont incluses dans le rapport annuel du CHSCT. Les

mesures décidées par l'entreprise en faveur des seniors seront présentées chaque année aux membres du CHSCT, qui en assurera le suivi.

L'augmentation du taux d'emploi des seniors suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors (prise en compte des aspects ergonomiques, d'organisation du travail, ...), en partenariat avec les CRAM et les ARACT, afin d'encourager ceux-ci dans les possibilités d'évolution de carrière, ou de maintien dans leur emploi

Les signataires du présent accord s'engagent en outre à prendre en compte, dans la branche, les conclusions de la négociation interprofessionnelle en cours sur la pénibilité.

Article 2.4 Reclassement

Mod. par Avenant n° 1, 11 mars 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du 12 avr. 2010

Lorsqu'un senior occupe un poste dont le taux de fréquence des AT/MP est supérieur à la moyenne dans l'établissement (suivant le constat effectué par le CHSCT), ou en cas d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail à occuper son poste, et se traduisant dans les deux cas par un besoin de reclassement, il bénéficie d'une priorité d'affectation dans un autre poste de qualification équivalente compatible avec ses capacités. Un bilan de compétences peut en outre valider les capacités du salarié à un reclassement de niveau supérieur.

À défaut, en cas de proposition adressée par l'employeur à un senior en vue d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure et acceptée par écrit, celui-ci bénéficie d'une garantie de rémunération comme suit :

— s'il compte entre 1 et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100 % pendant le premier mois, 80 % du 2^{ème} au 4^{ème} mois, 50 % du 5^{ème} au 8^{ème} mois et 30 % du 9^{ème} au 12^{ème} mois ;

— s'il compte entre 2 et 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100 % pendant les deux premiers mois, 80 % du 3^{ème} au 6^{ème} mois, 50 % du 7^{ème} au 9^{ème} mois et 30 % du 10^{ème} au 12^{ème} mois ;

— s'il compte plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % du 4^{ème} au 6^{ème} mois, 50 % du 7^{ème} au 9^{ème} mois et 30 % du 10^{ème} au 12^{ème} mois ;

— (Avenant n° 1, 11 mars 2010, étendu) «s'il compte plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100 % pendant les 5 premiers mois, 80 % du 6^{ème} au 7^{ème} mois, 50 % du 8^{ème} au 10^{ème} mois et 30 % du 11^{ème} au 12^{ème} mois ;

— s'il compte plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : il bénéficie d'une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre l'ancien salaire (à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé) et le nouveau salaire, de 100 % pendant les 6 premiers mois et 80 % pendant les 6 mois suivants.»

En outre, s'il compte plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie du maintien de son salaire au niveau atteint à la date de son reclassement : durant les 3 premiers mois, y compris les primes liées au poste de travail précédemment occupé ; après le délai de 3 mois, à l'exclusion des primes liées au poste de travail précédemment occupé

Le salarié bénéficiera des actions de formation nécessaires à ce reclassement.

Les seniors concernés par ce reclassement garderont une priorité d'emploi dans un poste correspondant à leur précédente qualification en fonction de leurs capacités à l'occuper.

Article 2.5 Mobilisation de l'expérience

Les parties soulignent qu'il est essentiel pour les entreprises de la branche de conserver longtemps l'expérience acquise par leurs collaborateurs aînés et de permettre, par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité.

La rapidité des mutations économiques et industrielles qui interviennent dans les industries charcutières oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs collaborateurs. Il convient d'assurer le maintien et le développement des missions confiées aux seniors afin de favoriser la transmission de leurs savoirs auprès des plus jeunes, et notamment des apprentis.

À ce titre, les entreprises se référeront aux dispositions de l'accord IAA du 6 décembre 2004, relatif au développement du tutorat dans les branches de l'industrie alimentaire.

L'expérience peut être valorisée dans le cadre de missions particulières. Les employeurs porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées à des salariés expérimentés et volontaires, concernant des projets internes liés à l'évolution technologique, l'organisation du travail ou l agrandissement des locaux.

Chapitre 3 **Engagements relatifs à la formation**

Article 3.1 **Publics prioritaires**

La formation des salariés de 45 ans et plus est retenue parmi les priorités des industries charcutières afin de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion. Les entreprises affecteront obligatoirement à la formation de ces salariés une part de leur plan de formation. Celle-ci sera calculée selon des modalités définies chaque année par l'employeur en concertation avec le comité d'entreprise (après avis de la commission de formation) ou, à défaut, avec les délégués du personnel. Les parties signataires estiment que cette part consacrée à la formation des 45 ans et plus doit être discutée avec les représentants du personnel en tenant compte du nombre de salariés visés dans l'entreprise. Le comité d'entreprise sera tenu informé du nombre de salariés de 45 ans et plus, par catégories professionnelles et par âges, et des formations suivies par ceux-ci au cours de l'année précédente.

De même, la formation des salariés âgés de 45 ans et plus est retenue parmi les priorités des industries charcutières pour l'utilisation, au titre de la professionnalisation, des actions de professionnalisation, de bilans de compétence, des fonds mutualisés de la formation professionnelle, afin de :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission d'expérience.

Les demandes d'utilisation au titre du DIF, présentées par des salariés de 45 ans et plus pour faciliter leur reclassement sur un projet identifié, bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès par l'entreprise.

Les demandes d'accès à la validation des acquis de l'expérience présentées par les salariés de 45 ans et plus, bénéficieront d'un traitement accéléré de leur demande.

Ils devront être informés par tout moyen des mesures prévues par le présent chapitre.

Article 3.2 **Développer les actions de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation constitue un moyen pour favoriser la réinsertion des seniors privés d'emploi (Cf. accord interbranches IAA du 6 décembre 2004) Les parties ont pour objectif de développer le nombre des contrats de professionnalisation conclus par les salariés âgés de plus de 45 ans de 50 % d'ici 2010.

La période de professionnalisation permet de répondre aux besoins en formation des salariés en contrat à durée indéterminée de plus de 45 ans en vue de leur maintien dans l'entreprise.

Ces actions de formation seront identifiées dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière ci-après (C.f. 3.3). Les parties ont pour objectif de développer le nombre des périodes de professionnalisation conclues par les salariés de plus de 45 ans de 50 % d'ici 2010.

Article 3.3 **Entretien de seconde partie de carrière et bilan de compétences**

À l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire, puis tous les 5 ans, chaque salarié a droit à un entretien de deuxième partie de carrière conformément à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors.

Celui-ci a lieu à son initiative ou à celui de l'employeur. Le délai de 5 ans prévu par l'accord interprofessionnel du 9 mars 2006 peut être réduit à 3 ans par accord au niveau de l'entreprise. Cet entretien doit lui permettre de faire le point avec sa hiérarchie sur l'évolution de son métier, ses compétences, ses besoins de formation et les perspectives d'emploi et de déroulement de carrière dans l'entreprise en fonction de ses souhaits. Le cas échéant, un point est fait sur l'aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, d'horaire). Cet entretien permet d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié.

Un guide méthodologique sur la conduite des entretiens professionnels est en cours de réalisation au niveau inter-branches alimentaires et sera disponible pour les employeurs et les salariés.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie à son initiative et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Le Comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) est informé chaque année des modalités d'organisation et de mise en œuvre de ces entretiens spécifiques dans l'entreprise.

Article 3.4 Mission tutorale

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Les seniors volontaires et justifiant des pré requis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs. À ce titre, les entreprises se référeront aux dispositions de l'accord IAA du 6 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches de l'industrie alimentaire.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels. Le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Les seniors expérimentés peuvent être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre de démarches de type CQP ou de VAE.

Chapitre 4 Aménagement du temps de travail en fin de carrière

Article 4.1 Passage à temps partiel

Les seniors, et plus particulièrement ceux dont l'état de santé constaté par le médecin du travail le justifierait, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui doit communiquer sa réponse écrite dans un délai de trois mois, d'un aménagement de leur temps de travail sous la forme d'un travail à temps partiel, dans les conditions suivantes :

- soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- soit de la réduction à 4 jours ou moins, du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- soit de la réduction à 3 semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré ou rémunéré par exemple dans le cadre d'un compte épargne temps (Cf 4.2).

En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des seniors sera progressivement adaptée sur 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- 75 % de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre premiers mois ;
- 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre premiers suivants ;
- 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les quatre derniers suivants.

Afin de garantir les droits en matière de retraite des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail en fin de carrière, et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront en charge le surplus de cotisations patronales.

Les dispositions de cet article peuvent être complétées dans l'entreprise par voie d'accord.

Article 4.2 Congé de fin de carrière

Le dispositif du compte épargne temps, mis en œuvre au niveau de l'entreprise selon les modalités législatives et conventionnelles en vigueur (Cf accord national du 9 mai 1996 modifié par avenant du 16 septembre 1996), peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière dans le délai de trois ans qui précède leur départ en retraite.

En cas d'utilisation du compte épargne temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié devront être majorés par l'entreprise et exclusivement en temps :

-
- de 10 % pour les congés inférieurs à trois mois (66 jours ouvrés),
 - de 15 % pour les congés compris entre trois et six mois (entre 66 et 132 jours ouvrés),
 - de 20 % pour les congés supérieurs à six mois (132 jours ouvrés).

De plus, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les seniors qui le souhaitent pourront demander à transformer leur indemnité de départ en retraite en congé de fin de carrière.

Chapitre 5 **Dispositions finales**

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'adresse d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, selon les modalités prévues par l'accord national du 11 avril 2005.

Il prendra effet à compter de sa signature et une demande d'extension sera présentée au ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Un bilan d'étape sur la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la profession sera effectué dans un délai de trois ans.

Le présent accord est conclu en application du cadre légal et réglementaire actuel. En cas de modification importante des dispositions sur l'emploi des seniors, les signataires conviennent qu'elles se rencontreront dans un délai de trois mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Les dispositions mises en œuvre par le présent accord sont impératives. En conséquence, un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Accord du 23 septembre 2009

[Étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010]

Préambule

L'amélioration du taux d'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus, constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Dans le secteur des industries charcutières, un accord sur le développement de l'emploi des seniors a été conclu le 25 septembre 2007 (accord étendu par arrêté du 9 octobre 2008). Ces mesures s'inscrivent notamment dans le cadre de celles prévues par l'ANI du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors et modifié par avenant du 6 mars 2006.

Deux décrets n° 2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009, pris en application de l'article 87 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2009, prévoient qu'à partir du 1^{er} janvier 2010 seront soumises à une pénalité à la charge de l'employeur de 1 % des rémunérations versées :

- les entreprises de plus de 300 salariés qui n'auront pas conclu un accord d'entreprise ou établi un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors,
- les entreprises de 50 à 300 salariés qui n'auront pas conclu un accord d'entreprise, qui n'auront pas établi un plan d'action ou qui ne seront pas couvertes par un accord de branche en faveur de l'emploi des seniors.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit comporter :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par le décret n° 2009-560 et auxquelles sont associés des objectifs chiffrés
- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions.

Par le présent accord, les partenaires sociaux des industries charcutières se sont accordés pour compléter l'accord du 25 septembre 2007 au regard des nouvelles obligations juridiques dans le but de soustraire du champ de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés devront prendre en compte ces mesures ainsi que celles résultant de l'accord du 25 septembre 2007 dans leur obli-

gation légale de négociation d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action.

Article 1 articulation avec l'accord national du 25 septembre 2007

Le développement de la mixité des âges dans les équipes de travail constitue un atout majeur pour la productivité et la cohésion sociale dans l'entreprise, qui conditionne l'amélioration du taux d'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux des industries charcutières se sont engagées très tôt dans cette voie. Ainsi, différentes actions ont été définies par l'accord national du 25 septembre 2007 afin de donner les moyens aux entreprises de la profession d'augmenter le taux d'activité des seniors.

Il est rappelé ci-après les actions qui ont été définies au niveau de la branche :

- améliorer l'emploi des seniors en facilitant le recrutement et les parcours professionnels,
- améliorer les conditions de travail des seniors en aménageant les postes de travail comportant des facteurs de risques professionnels ou les situations de «pénibilité»,
- renforcer les actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les postes occupés par des seniors (choix des équipements, prise en compte des aspects ergonomiques, organisation du travail,...) afin de les encourager à poursuivre leur activité,
- faciliter les reclassements des seniors dont le poste est lié à un taux de fréquence AT élevé ou en cas d'incapacité médicale du salarié à occuper son poste,
- favoriser la transmission des savoirs et compétences auprès des plus jeunes et notamment auprès des apprentis,
- développer les compétences des salariés de 45 ans et plus en vue de renforcer leur qualification professionnelle ou leur reconversion,
- mettre en œuvre l'entretien de seconde partie de carrière conformément aux dispositions interprofessionnelles.

Plusieurs de ces actions correspondent aux finalités recherchées par le décret du 20 mai 2009.

L'approche sur les conditions et l'organisation du travail requiert l'implication et l'association des salariés et de leurs représentants ainsi que la mise en place d'indicateurs annuels de suivi.

Il est rappelé qu'une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors doit être mise en œuvre dans les entreprises ainsi que l'accompagnement de la transition entre le statut d'actif et de retraité. Celle-ci suppose que l'employeur, les représentants du personnel et les salariés reconnaissent l'intérêt pour la collectivité de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Article 2 objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Selon les statistiques de la FICT «bilan social données 2007», le taux d'emploi des seniors âgés de 55 ans et plus dans la branche est de 6 % des effectifs (soit environ 2 000 personnes).

Les parties signataires se fixent pour objectif de contribuer à faire progresser le nombre de personnes de 55 ans et plus en activité dans la branche. Elles fixent un objectif de 12 % au 31 décembre 2012. Un indicateur sera publié chaque année afin d'assurer le suivi de cet objectif.

Cet objectif implique pour les entreprises de la branche la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines visant à :

- favoriser le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus ;
- améliorer les conditions d'emploi des seniors (ergonomie des postes, aménagements d'horaires,...) et leurs perspectives d'évolution professionnelle ;
- organiser le tutorat en vue de la transmission des savoirs par les seniors auprès des jeunes ;
- inciter les seniors à une prolongation de leur activité professionnelle.

L'entreprise cherchera à maintenir la motivation des salariés âgés et à les accompagner de manière positive dans la seconde partie de leur vie professionnelle.

Article 3 mesures favorables à l'emploi des salariés âgés

Conformément aux mesures du décret du 20 mai 2009 et à la circulaire ministérielle du 9 juillet 2009, les partenaires sociaux fixent des dispositions favorables à l'emploi des salariés âgés assortis d'objectifs chiffrés concernant les domaines d'action ci-après :

3.1 Recrutement des salariés âgés dans les entreprises de la branche

Afin de favoriser le recrutement des salariés âgés, les partenaires sociaux fixent pour objectif une progression de

30 % chaque année du nombre annuel de contrats de professionnalisation dans la branche destinés aux seniors privés d'emploi. L'objectif est fixé pour trois ans.

Le rapport annuel d'activité de l'Agefaforia (rapport sectoriel) permettra aux partenaires sociaux de vérifier si l'objectif est atteint.

3.2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux fixent l'objectif suivant concernant l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises : sur une période de trois ans, 50 % du nombre d'entreprises⁽¹⁾ de la profession identifieront des mesures liées à l'aménagement des postes comportant des facteurs de risques professionnels ou des situations de pénibilité ou sur le choix des équipements de protection. Celles-ci porteront en particulier sur l'ergonomie des postes (Cf Guide de branche sur la prévention des risques professionnels) et l'organisation du travail. Les postes de travail prioritaires sont ceux auxquels sont affectés des seniors âgés de 50 ans et plus. À titre d'indicateur, un tableau des risques professionnels par postes sera réalisé et mis à jour dans l'entreprise, ce qui permettra de veiller à l'entrée en application des mesures identifiées.

(1) Nombre d'entreprises dans le secteur : 343 entreprises, dont 1/3 qui emploient entre 50 et 299 salariés (source rapport d'activité FICT 2008)
Les entreprises solliciteront en cas de nécessité l'appui de leur CRAM ou l'ANACT.

Dans leur démarche, elles associeront les représentants du personnel, le médecin du travail et, s'il existe, le CHSCT. En ce qui concerne le personnel d'encadrement, les mesures prévues dans ce domaine devront être compatibles avec leur degré de responsabilités.

3.3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le développement de la formation professionnelle encourage la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et préserver l'employabilité des seniors.

La formation des salariés de 45 ans et plus est retenue parmi les priorités des industries charcutières afin de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion.

— À l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire, puis tous les 5 ans⁽²⁾, chaque salarié a droit à un entretien de deuxième partie de carrière conformément à l'article

(2) Ce délai peut être réduit à 3 ans par accord au niveau de l'entreprise (article 3.3 de l'accord du 25 septembre 2007)

5 de l'ANI du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors. Cet entretien doit lui permettre de faire le point avec sa hiérarchie sur l'évolution de son métier, ses compétences, ses besoins de formation et les perspectives d'emploi et de déroulement de carrière dans l'entreprise en fonction de ses souhaits. Il permet d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de sa carrière et de favoriser la perspective d'évoluer vers d'autres activités.

Les parties signataires fixent pour objectif, sur une période de trois ans, une progression de 60 % du nombre de salariés de 45 ans et plus dans la branche ayant bénéficié d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière. Le bilan social annuel de la FICT permettra de contrôler l'objectif. Il est rappelé aux entreprises qu'un guide sur l'entretien professionnel et un support-type d'application sont à leur disposition.

— La période de professionnalisation permet de répondre aux besoins en formation des salariés en contrat à durée indéterminée de plus de 45 ans en vue de leur maintien dans l'entreprise et de développer leur qualification. Ces actions de formation seront identifiées dans le cadre de l'entretien de deuxième partie de carrière prévu ci-dessus. Les parties ont pour objectif d'augmenter le nombre des périodes de professionnalisation conclus par les salariés de plus de 45 ans dans la branche de 50 % d'ici le 31 décembre 2012. Le rapport annuel d'activité de l'Agefaforia (rapport sectoriel) permettra de vérifier si l'objectif est atteint.

3.4

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La rapidité des mutations économiques et industrielles qui interviennent dans les industries charcutières oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs salariés. Il convient donc d'assurer le maintien et le développement des missions confiées aux seniors en vue de favoriser la transmission de leurs savoirs aux plus jeunes.

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Les seniors volontaires et justifiant des pré requis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs. À ce titre, les entreprises se référeront aux dispositions de l'accord national interbranches IAA du 8 décembre 2004 relatif au développement du tutorat dans diverses branches de l'industrie alimentaire.

Afin de promouvoir le nombre de missions de tuteurs par des seniors expérimentés tout en poursuivant leur relation

de travail, il est fixé pour objectif au niveau de la branche une augmentation de 15 % de ces missions sur 3 ans. Le rapport annuel d'activité de l'Agefaforia (rapport sectoriel) permettra aux partenaires sociaux de vérifier si l'objectif est atteint.

Il est rappelé que l'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié senior doit être prise en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels, ainsi qu'au niveau des éléments de sa rémunération.

Article 4 **Modalités de suivi**

Un bilan global sur la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la profession sera examiné chaque année par les partenaires sociaux des industries charcutières dans le cadre d'une réunion de la CPNEFP. Ce bilan cherchera à prendre en compte les initiatives des entreprises dont chacun des membres de la commission aura pu avoir connaissance.

Le rapport social annuel présenté chaque année comportera des indicateurs d'appréciation permettant d'évaluer les résultats de ces objectifs chiffrés. Il sera complété en tant que de besoin par des éléments extraits du rapport annuel de l'Agefaforia (OPCA du secteur alimentaire).

Article 5 **Dispositions finales**

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). Code IDCC : 1586

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010 et une demande d'extension sera présentée au ministère de l'emploi et du travail.

Dans le même esprit que l'accord du 25 septembre 2007, les dispositions mises en œuvre par le présent accord sont impératives. En conséquence, un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut y déroger que dans un sens plus favorable pour les salariés.

Enfin, à la demande des partenaires sociaux, les parties conviennent qu'elles se rencontreront prochainement en vue d'étudier l'opportunité de toute adaptation nécessaire des articles 2.4 et 4.1 de l'accord du 25 septembre 2007.

Conformément à l'article R. 138-30 du code du travail, il fera l'objet d'une demande d'avis à la DGEFP.

Emploi des personnes handicapées

Accord du 7 novembre 2008

[Étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter de sa signature]

Préambule

Le présent accord intervient en application de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Constatant qu'une grande majorité des entreprises du secteur n'ont pas conclu d'accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées, les partenaires sociaux des industries charcutières souhaitent adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur.

Dans cette perspective, le présent accord privilégie les objectifs suivants :

- encourager les entreprises à réaliser un diagnostic préalablement à la mise en place d'une politique d'emploi des personnes handicapées.
- favoriser l'insertion de personnes handicapées par un aménagement approprié des postes de travail, cet élément devant être pris en compte dans une démarche GPEC ;
- garantir le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;
- développer la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- accueillir les personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. À ce titre, le handicap ne saurait constituer en tant que tel un motif de discrimination.

Chapitre I

Politique de branche pour l'emploi des personnes handicapées

Article 1

Contribuer à l'insertion des travailleurs handicapés

1.1

Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs handicapés

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constitue l'un des thèmes de négociation annuelle visés par le code du travail. Le taux d'emploi des personnes handicapées constaté dans le cadre de la branche (voir annexe) traduit à la fois la gêne et les craintes persistantes de certaines entreprises face à l'emploi de personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, chaque employeur s'efforce de sensibiliser l'ensemble du personnel sur le handicap. En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, il met en place des actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise par des outils de communication ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps.

La négociation au niveau de l'entreprise doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés (Cf. article L. 521-2-4 du code du travail¹). Au delà d'un simple constat, ce rapport :

¹ *Les partenaires sociaux rappellent l'obligation légale applicable, à la date de conclusion du présent accord, aux entreprises de plus de 20 salariés :*

«tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, ... mentionnés à l'article L. 521-2-13».

- constitue un diagnostic permettant non seulement de faire un état des lieux mais aussi de dégager certaines pistes d'actions que l'entreprise pourra suivre pour mettre en place une politique d'insertion et d'emploi réussie (La trame d'un diagnostic est proposée en annexe)

- permet à l'entreprise d'identifier les enjeux que l'emploi de personnes handicapées peut présenter aussi bien en termes économiques qu'en termes de gestion de compétences, d'image sociale,...

Sur le plan qualitatif, l'exemplarité d'initiatives mises en place par des entreprises (livret d'accueil, tableaux de bord, implication de l'encadrement, support de communication...) constitue un levier intéressant dans le cadre d'une mutualisation des bonnes pratiques en niveau national.

L'AGEFIPH met à la disposition des entreprises une démarche intitulée «diagnostic-conseil» apportant méthodes et co-financement. Elle permet d'obtenir une vision claire de la population de travailleurs handicapés dans l'entreprise et faciliter la prise de décision relative aux actions à mener. Une telle démarche constitue un aspect de la politique RH de l'entreprise.

1.2

Être en relation avec des établissements adaptés et des services d'aide par le travail

Si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec :

- des entreprises adaptées ;
- des établissements et services d'aide par le travail autorisés (ESAT) ;

constitue une solution pour l'emploi des personnes handicapées et peut favoriser le passage d'un établissement du «secteur protégé» vers le milieu ordinaire de travail. De plus, les entreprises peuvent accueillir des personnes handicapées «détachées» de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou prévoir de les embaucher directement. Un soutien financier par l'AGEFIPH à la sortie du milieu protégé a été créé sous certaines conditions.

L'intérêt de ce recours, dont la prise en compte ne peut excéder plus de 50 % de l'obligation légale d'emploi de salariés handicapés, doit être souligné.

Article 2

Faciliter l'employabilité des personnes handicapées

Les signataires rappellent le principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Chaque entreprise conduira une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées.

2.1 Accessibilité des personnes handicapées aux postes de travail

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de procéder à un inventaire des postes susceptibles d'accueillir des personnes handicapées en fonction de la forme d'handicap. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail où, à défaut, le comité d'entreprise et les délégués du personnel, reçoit une copie de cet inventaire. Celui-ci ne doit pas être restrictif. Plusieurs possibilités d'accueil des personnes handicapées existent dans la structure générale des emplois qui permettent de répondre à toute forme d'handicap : à titre d'exemple, emballage/conditionnement, nettoyage de matériels, reprographie, espaces verts, etc....

De la même manière, l'employeur doit réfléchir à un pré inventaire des postes pour lesquels une adaptation des environnements de travail dans chaque unité peut être envisagée (accessibilité dans les locaux, largeurs des espaces de travail, aménagement des chaînes de production, ...) de nature à permettre leur accès à des personnes handicapées. Pour se faire, il peut faire réaliser une étude ergonomique en vue d'aménager certains postes en faveur des personnes handicapées. En tout état de cause, l'employeur doit avoir à l'esprit cette préoccupation quand il réalise des travaux d'aménagement ou de construction de nouveaux locaux.

La notion de handicap se heurte à une représentation souvent subjective. C'est pourquoi, afin de faciliter l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé, l'entreprise veille à :

- mener des actions de communication auprès du personnel sur la notion du handicap (visible, non visible, définitif, ...) et ses implications. Une attention doit être portée sur la sensibilisation des membres de l'équipe que le salarié rejoint ainsi que l'encadrement afin de réussir son intégration ;
- lever les idées reçues ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour «ses différences» mais pour ses compétences.

2.2 Accueil et recrutement des travailleurs handicapés

Les recrutements en CDI et à temps complet doivent être privilégiés. Dans le cadre du plan d'embauche, ils doivent être répartis dans tous les établissements afin de développer une véritable politique d'entreprise.

En lien avec l'Agefiph ou d'autres opérateurs spécialisées, l'entreprise facilite le recrutement de personnes handicapées à travers la mise en place d'outils simples et adaptés, par exemple : guide d'entretien de recrutement spécifique à la population handicapée, livret d'accueil, Le suivi de l'intégration est essentiel. Ainsi, elle s'assure de la bonne intégration du travailleur handicapé par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement du poste, ou tout élément permettant de faciliter sa prise de poste.

Les représentants élus du personnel (Délégués syndicaux, CE, CHSCT) sont des acteurs essentiels pour élaborer un programme d'actions en faveur des personnes handicapées à travers une démarche progressive. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu (voir en annexe modèle d'accord type) en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

2.3 Le maintien dans l'entreprise des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'est aggravé

Il est rappelé :

F le caractère essentiel de la prévention des accidents ou des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

F les dispositions de l'accord de branche signé le 18 mai 2004 sur la sécurité et santé en entreprise. Notamment, il y est indiqué que la protection de la santé et de la sécurité relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de travail de l'entreprise.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quel qu'en soit l'origine, constitue une véritable priorité pour les entreprises et doit les inciter à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité. Les entreprises peuvent avoir recours aux services d'appui au maintien dans l'emploi créés par département (SAMETH : voir coordonnées sur le site de l'Agefiph).

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de l'entreprise pour assurer, autant que faire se peut, le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise pourra, à l'initiative ou non du salarié, et, en tout état de cause, avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'inaptitude après avis du médecin du travail et prévoir dans certains cas des aménagements de postes et/ou d'horaires ou encore organiser des stages pour faciliter le reclassement des personnes concernées. Elle pourra en tant que besoin faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT, ...).

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), quand il existe, est associé à cette réflexion. Dans ce cadre, il est consulté :

-
- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
 - proposer des solutions d'adaptation ;
 - assurer un suivi de l'adaptation.

Quand cela peut permettre de favoriser l'occupation d'un poste, et dans la mesure où cela reste compatible avec les modalités d'organisation interne, l'employeur s'efforce d'aménager les horaires de travail des salariés handicapés qui en font la demande pour des raisons médicales ou au regard des contraintes de déplacement ou de transport en fonction de la nature du handicap. En cas de difficulté pour le salarié à occuper son poste, l'employeur s'efforce de rechercher un autre poste plus compatible avec les capacités du salarié dans lequel il serait susceptible d'être employé après examen des possibilités d'adaptation et de formation appropriées.

Chapitre II

Développer la formation professionnelle des travailleurs handicapés

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes handicapées. La qualification professionnelle, lorsque le niveau initial demeure insuffisant, est un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

Article 3

S'appuyer sur un réseau d'accueil extérieur

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées afin d'établir avec celles-ci un vrai partenariat : AGEFIPH², ANPE, Réseau Cap Emploi, associations régionales, ... l'AGEFIPH est l'un des acteurs de la mise en œuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées conçue et conduite par l'Etat en lien avec les partenaires sociaux. Elle peut financer des projets. Les Cap Emploi sont aussi des partenaires privilégiés de la recherche d'emploi et de placement.

² Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Enfin, les entreprises peuvent aussi avoir recours aux stages organisés par l'ANPE et les services de l'Etat qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Article 4

Développer la formation qualifiante des handicapés

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation afin de faciliter leur employabilité en tenant compte de leurs particularités.

L'employeur s'efforce à ce que les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficultés de déplacement, durée du stage, matériels, nécessité d'intervenants spécialisés selon les handicaps, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont ... Lorsque des obstacles subsistent, des propositions d'aménagements doivent être étudiées. En cas de nécessité, des formations spécifiques seront mises en œuvre pour les tuteurs de salariés handicapés.

De même, l'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers personnalisés le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés et s'engager à promouvoir auprès de ceux-ci les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP reconnu par la branche.

Chapitre III

Les moyens dont disposent les entreprises

Article 5

La réalisation d'un diagnostic en s'appuyant sur l'AGEFIPH

Afin d'aider les entreprises dans la réalisation d'un diagnostic, point de départ d'un programme d'actions en vue de l'intégration de personnes handicapées, une trame est proposée en annexe du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, à solliciter l'expertise de l'AGEFIPH pour avoir un appui dans la mise en place de leur politique d'emploi de personnes handicapées. Cela peut se concrétiser au travers d'une convention spécifique dans laquelle l'AGEFIPH apporte des soutiens humains et financiers pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs d'emploi. En cas de convention conclue avec celle-ci, les représentants élus du personnel seront tenus informés de la conclusion et du suivi de la convention.

Ces aides financières peuvent viser notamment :

- des aides au futurat,

-
- des aides à l'apprentissage,
 - des aides au contrat de professionnalisation et à la formation professionnelle,
 - des aides à l'insertion et au maintien dans l'emploi, notamment s'agissant des personnes connaissant des difficultés individuelles à exercer certains tâches,
 - et d'une façon générale, à la mise en place d'une politique d'emploi.

Par ailleurs, l'employeur met en place une communication auprès du personnel visant à inciter les salariés concernés par un handicap à entreprendre une démarche auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), afin d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé et favoriser la prise en compte de leurs besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement de leur poste de travail. À cet effet, les signataires étudieront en collaboration avec l'AG2R-ISICA la réalisation d'une brochure d'information destinée à mieux informer les salariés sur la notion d'handicap.

Article 6 **L'action des services de médecine du travail**

Le médecin du travail joue un rôle central en raison de sa connaissance des postes de travail de l'entreprise et de leur environnement. Il est associé à la réflexion menée par l'entreprise sur l'ensemble de ces questions.

Aux côtés de l'employeur, il peut être une source de propositions en matière d'adaptation de certains postes pour faciliter l'insertion des personnes handicapées en milieu de travail. En outre, il peut, à travers un entretien avec un salarié, l'aider à identifier son handicap et à entamer la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, tout particulièrement après un grave accident du travail ou une maladie professionnelle.

Chapitre IV **Dispositions finales**

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, selon les modalités prévues par l'accord national du 11 avril 2005.

En cas de modification importante des dispositions légales concernant l'emploi des personnes handicapées, les signataires conviennent qu'ils se rencontreront dans un délai de trois mois, à la diligence de l'un d'entre eux, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Il prendra effet à compter de sa signature et une demande d'extension sera présentée au ministère de l'Emploi et de la Cohésion sociale.

Un bilan d'étape sur la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la profession sera effectué dans un délai de trois ans afin d'apporter éventuellement des éléments de correction. En outre, le bilan social annuel recueillera des éléments d'information sur ce point.

Annexes

(Les annexes de l'accord, constituées de données évolutives ou de modèles par nature modifiables ne font pas partie intégrante de l'accord. Seul fait partie intégrante de l'accord le fait que des annexes sont prévues)

Annexe 1 : données nationales sur le handicap

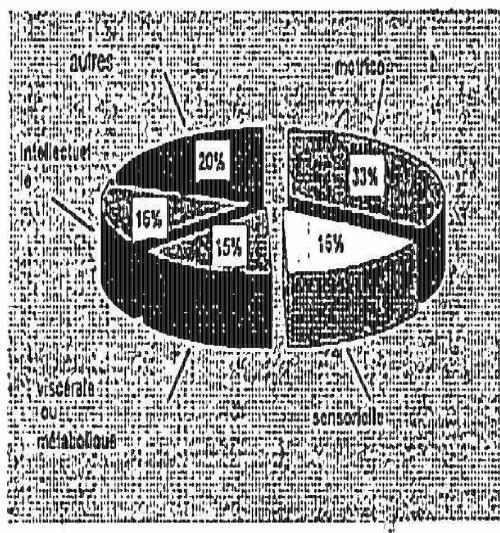
(Source Agefiph : année 2007)

Nature et origine du handicap

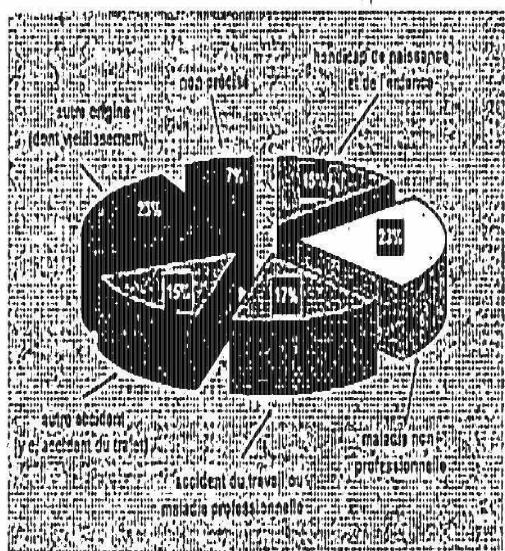
Chaque année, 470 000 personnes d'âge actif connaissent une situation de handicap.

Il existe 5 familles de handicap : le handicap moteur, le handicap visuel, le handicap auditif, le handicap psychique, la déficience intellectuelle.

La nature des déficiences



L'origine des déficiences



La déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplégie, paraplégie,...), est le handicap le plus fréquent avec un tiers des cas.

La déficience est rarement précoce : seuls 15 % des handicaps remontent à la naissance ou à l'enfance.

Les accidents du travail (hors accident de trajet) et les maladies professionnelles sont à l'origine de 17 % des déficiences.

Les caractéristiques des personnes handicapées

- 64 % sont des hommes ; 36 % sont des femmes.
- Le taux d'emploi de TH en 2005 est égal à 2,7 % des effectifs employés dans le secteur privé.
- Le nombre de recrutements annuels de TH a été multiplié par 16 en 20 ans : 110 000 personnes en 2007 (7 000 en 1987)
- Les personnes handicapées sont plus âgées que la moyenne des salariés (47 ans et demi en moyenne contre 39 pour l'ensemble des salariés) ;
- L'importance du temps partiel (22 % des TH contre 10 % pour l'ensemble des travailleurs) ;
- Plus d'un TH sur 2 occupe un poste d'ouvrier (contre un tiers pour l'ensemble des salariés)
- Les TH sont le plus souvent embauchés en CDI (57 % contre 43 % en CDD).

La population handicapée active : estimation au 31 décembre 2007 (rapport Agefiph 2007)

La population active de PH est estimée à 930 000, dont 725 000 personnes en emploi et 206 000 en recherche

d'emploi (-55 000 en 2 ans).

581 000 en milieu ordinaire de travail	172 000 dans le secteur public 409 000 dans le secteur privé (*) dont (> 20 salariés) 314 000 dans les établissements assujettis)
	33 000 travailleurs indépendants
	111 000 dans les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et entreprises adaptées (EA)
(*) incluant les travailleurs handicapés des entreprises adaptées	

Les caractéristiques des personnes handicapées au chômage

- Les chômeurs handicapés représentent 7,6 % de l'ensemble des DE alors qu'ils «pèsent» moins de 4 % de la population active.
- La population handicapée au chômage est plus âgée que la population valide (47 ans en moyenne contre 39 pour l'ensemble des chômeurs) ;
- Le tiers des PH au chômage a un niveau de formation inférieur au CAP (niveaux Vbis et VI) et seulement 19 % ont le niveau bac ou plus (contre 40 % pour l'ensemble des chômeurs) ;
- Le niveau de qualification des chômeurs handicapés est très inférieur à celui des autres publics (49 % d'entre eux sont non qualifiés contre 30 % pour l'ensemble) ;
- L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage est beaucoup plus importante que celle des tous publics : 18 mois contre 12 mois ;
- Le chômage de LD (> à un 1 an) concerne 49 % des DEH (contre 30 % tous publics).
- Le taux de chômage des PH est le double de celui tous publics : 20% contre 9 %.

La contribution à l'Agefiph

La contribution des entreprises versée à l'Agefiph au titre de 2006 a fortement augmenté (+ 42 %) à la suite des modifications apportées par la loi du 11 février 2005 pour renforcer l'obligation d'emploi des TH. Cette contribution a atteint 604 millions d'euros en 2006 (versements effectués en 2007).

(Des données complètes sont disponibles sur le site Internet de l'Agefiph : www.agefiph.asso.fr) : espace documentaire.

Annexe 2 : Données dont dispose la branche

Les éléments de cette annexe résulteront de l'état des lieux tel qu'il est envisagé par l'article 1.1 du présent accord.

Annexe 3 : La conduite d'un diagnostic d'entreprise : trame pour le réaliser

(La trame proposée ci-après est purement indicative et devra être adaptée au cas par cas en fonction de la situation de l'entreprise)

Objet

Le diagnostic repose sur une analyse de la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de personnes handicapées.

En identifiant les enjeux que l'emploi de personnes handicapées présente, il permet d'identifier les objectifs et les moyens pour les atteindre.

Il peut se décomposer en deux étapes :

- > Le recueil des données («État des lieux»),
- > L'analyse, les objectifs à atteindre et les préconisations pour y parvenir.

Étape 1 - État des lieux

1.1- L'entreprise et son contexte

Données institutionnelles

- > Activités de l'entreprise
- > Historique
- > Éléments économiques : marchés, concurrence, perspectives d'évolution
- > ...

Données sociales

- > Effectifs : temps pleins, temps partiels, CDI, CDD ...
- > Les principaux emplois et les compétences associées
- > Les perspectives d'évolution des emplois : volume, compétences, départs à la retraite, recrutements ...
- > Pyramide des âges, répartition par sexe

Efforts de formation

Santé au travail

> ...

1.2.- Situation au regard de l'emploi de personnes handicapées

Situation au regard des obligations légales

- > Nombre de bénéficiaires à employer
- > Nombre d'unités bénéficiaires correspond à un emploi direct
- > Nombre d'unités bénéficiaires correspondant à des travaux de sous-traitance avec le milieu protégé
- > Nombre d'unités bénéficiaires correspondant à l'accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle
- > Nombre d'unités manquantes
- > Montant de la contribution à l'AGEFIPH
 - Caractéristique des personnes handicapées présentes dans l'entreprise :
 - reconnaissance du handicap (reconnu handicapé, victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle, invalide de guerre, assimilé mutilé)
 - Postes occupés
 - Niveau de qualification
 - âge
 - Sexe
 - Ancienneté dans l'entreprise
 - Type de handicap ...

Gestion prévisionnelle

- Pyramide des âges de la population reconnue handicapée
- Perspectives de mouvement d'emploi de travailleurs handicapés

Maintien dans l'emploi

- Nombre d'accidents du travail
- Nombre de maladies professionnelles
- Nombre de personnes en longue maladie
- Nombre d'inaptitudes reconnues par le médecin du travail
- Part de reclassements suite à la constatation d'une inaptitude
- Part de ruptures de contrat suite à reconnaissance d'une inaptitude
- Modalités de reclassement en cas d'inaptitude.

Perception du handicap et actions réalisées

- Niveau de sensibilité, d'information et de représentation quant au handicap
- Quelle image ? Quels mots employés ? Quels facteurs favorables ou défavorables ?
- Actions déjà réalisées en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées
- Recrutement
- Adaptation des postes
- Reclassements
- Partenariats

Étapes 2 - Analyse - Objectifs - préconisations

Les données et informations recueillies font l'objet d'une analyse au regard des obligations de l'entreprise et de sa politique d'emploi.

Selon les objectifs poursuivis par l'entreprise et les axes de l'accord de branche, l'analyse permet de dégager les

pistes d'actions possibles.

L'étude des différentes pistes d'actions, leur faisabilité, et leur chiffrage permet à l'entreprise de dégager les axes qu'elle souhaite mettre en œuvre et qui peuvent, le cas échéant, alimenter le contenu d'un accord d'entreprise.

Annexe 4 : Modèle d'accord d'entreprise

(Ce document reste un modèle. Il n'a pas pour finalité d'être repris tel quel mais de servir de trame à l'élaboration d'un accord d'entreprise. Son contenu, et les actions envisagées dépendent essentiellement de la situation propre à l'entreprise)

Entre la société... représentée par

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

— représentée par ;

— représentée par ;

...

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

Les parties au présent accord affirment leur volonté de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en s'appuyant sur un état des lieux présentant notamment la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Elles souhaitent adopter des mesures de nature à :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées
- assurer le maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées
- développer la formation et l'intégration des personnes handicapées.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise et de ses différents établissements.

Article 2 Situation de l'entreprise

L'état des lieux de l'entreprise réalisé avec le soutien de... et avec l'implication des représentants du personnel, fait ressortir (sur la base des critères définis pour réaliser le diagnostic) des

- Informations sur les personnes handicapées : postes occupés, ancienneté, âge, handicap...
- Pratiques en matière de recrutement, de formation et de maintien dans l'emploi ;
- Perception du handicap et frein

Les enjeux identifiés sur la base de ces éléments conduisent à l'adoption du plan d'action décliné dans le présent accord.

Article 3 L'embauche de personnes handicapées

- Nombre global d'embauches et déclinaison par années
- Nature des contrats (CDI, CDD, professionnalisation...)
- Procédures de recrutement et d'accueil
- Les actions de sensibilisation du personnel au handicap (lever les idées reçues)
- Sensibilisation des collaborateurs
- Le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature des actions pouvant être confiées, volume...)
- Accessibilité et poste de travail :
- L'inventaire des postes pouvant accueillir des personnes handicapées et l'information des IRP.
- les mesures d'aménagement envisagées (adaptation des postes, des horaires...)
- Le suivi de l'intégration des salariés

Article 4

Maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents ou des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

- Détection précoce des situations pouvant conduire à un handicap (en collaboration avec le médecin du travail, le CHSCT et les acteurs concernés)
- Adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés
 - Les acteurs associés à la réflexion (Médecin du travail, CHSCT, experts externes)
 - les mesures d'aménagement envisagées selon les objectifs poursuivis (identification des postes sensibles, adaptation des postes, des horaires...)
 - les moyens pécuniaires et humains affectés
 - les mesures individuelles

Article 5

La formation des personnes handicapées

- L'accueil de stagiaires handicapés
- Nombre global et déclinaison par années
- Modalités d'accueil
- Le suivi des stagiaires
- Le tutorat : quels tuteurs, leurs compétences, la formation...
- Les modalités de l'entretien professionnel de fin stage (objectif, déroulement...)

En fonction des postes à pourvoir dans l'entreprise, et selon les capacités du stagiaire, le chef d'entreprise s'efforcera de proposer à ce dernier de le recruter à la fin de son stage.

- Formation en continue

L'entreprise s'efforce à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficultés de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification doivent être privilégiées dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise met en place des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés (modalités, fréquences...)

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Article 6

Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord décident de se réunir une fois par an pour assurer le suivi du présent accord. Ils examineront en outre les modalités de reconduction de l'accord trois mois avant son terme.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle compétente.

Il prendra effet à compter... pour une période de 3 ans.

Article 8

Publicité

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé dans cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de Formation Professionnelle compétente et au Greffe du Conseil de Prud'homme compétent.

Modification de la convention, insertion professionnelle des jeunes et

embauche d'ingénieurs et cadres

Accord du 12 novembre 2009

[Étendu par arr. 24 déc. 2010, JO 1^{er} janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois suivant son extension au Journal officiel]

Préambule

Les partenaires sociaux des industries charcutières se sont réunies afin de mettre en harmonie la convention collective nationale des industries charcutières avec les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, qui ont été transposées dans le code du travail par la loi n° 2008-596 du 25 Juin 2008 ayant le même objet.

Par le présent accord, les signataires entendent souligner la place que joue la négociation collective, aux différents niveaux, et parvenir à une meilleure lisibilité de la convention collective nationale applicable dans les entreprises de la branche.

Article 1

Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 25 ans

Les parties rappellent que l'orientation professionnelle est un élément primordial afin de permettre à tout jeune de s'insérer dans l'entreprise et de pouvoir choisir un métier. À cet effet, dès son entrée dans l'entreprise, celui-ci doit recevoir une information sur l'activité de l'entreprise, son environnement économique et les métiers existants.

Afin de faciliter son insertion, prioritairement en CDI, la durée d'un stage intégré à un cursus pédagogique lors de la dernière année d'études et réalisée dans l'entreprise est prise en compte dans la période d'essai sans que cela puisse la réduire de plus de la moitié (sauf accord d'entreprise prévoyant des mesures plus favorables).

Un «bilan d'étape professionnel» distinct de l'entretien professionnel obligatoire (ANI du 5 décembre 2003) et de l'entretien de seconde partie de carrière prévu par les accords du 25 septembre 2007 et 23 septembre 2009 relatifs à l'emploi des seniors sera mis en œuvre dans les entreprises afin de permettre aux salariés d'évaluer à périodicité régulière leurs compétences. Son contenu sera précisé ultérieurement par les partenaires sociaux dans un cadre inter-branche alimentaire.

Article 2

Modification des durées des périodes d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Au cours de cette période, le salarié embauché doit recevoir les informations sur l'organisation et la marche de l'entreprise, et prendre connaissance du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'atelier.

La loi du 25 juin 2008 a introduit dans le code du travail une durée maximale de la période d'essai selon la catégorie professionnelle du salarié. Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 1221-22, du code du travail qui prévoit la possibilité de fixer des durées plus courtes - que celles fixées par l'article L. 1221-19, par un accord collectif de branche conclu postérieurement à la loi du 25 juin 2008.

Article 2.1

L'article 40 bis de la convention collective nationale des industries charcutières résultant de l'avenant du 6 octobre 2006 (arrêté d'extension du 22 juin 2007) est abrogé.

Article 2.2

Voir l'article 2 «Période d'essai» de l'annexe Ouvriers

Article 2.3

Voir l'article 2 «Période d'essai» de l'annexe Employés

Article 2.4

Voir L'article 2 «Période d'essai» de l'annexe Maîtrise et Techniciens assimilés

Article 2.5

Voir l'article 2 «Promotion Embauchage - Période d'essai» de l'annexe Cadres

Article 3 **Indemnité de licenciement**

Auparavant, le montant de l'indemnité de licenciement variait selon le motif du licenciement. La Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 supprime la distinction entre le licenciement pour motif personnel et pour motif économique et réduit à 1 an la durée d'ancienneté requise pour pouvoir prétendre à l'indemnité légale de licenciement.

Le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, pris en application de la loi susvisée, fixe le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Article 3.1

Voir l'article 11 «Indemnité de licenciement» de l'annexe Ouvriers,

Voir l'article 5 «Indemnité de licenciement» de l'annexe Employés

Voir l'article 6 «Indemnité de licenciement» de l'annexe Maîtrise et Techniciens assimilés

Article 3.2

Voir l'article 12 «Indemnité de licenciement» de l'annexe Cadres.

Article 4 **Indemnité de départ en retraite à l'initiative du salarié**

Compte tenu des modifications relatives à l'indemnité de licenciement, les parties décident les mesures ci-après concernant l'indemnité de départ volontaire en retraite.

Article 4.1

Sont modifiés les dispositions de :

Voir l'article 14 «Allocation de départ en retraite» de l'annexe Ouvriers,

Voir l'article 6 «Indemnité de départ à la retraite» de l'annexe Employés

Voir l'article 7 «Indemnité de départ à la retraite» de l'annexe Maîtrise et Techniciens assimilés

Article 4.2

Voir l'article 13 «Départ à la retraite» de l'annexe Cadres.

Article 5 **Création d'un CDD spécifique destiné à faciliter l'embauche d'ingénieurs et cadres**

Afin de permettre la réalisation par les Ingénieurs et Cadres de certaines missions dont la durée est limitée, il est institué dans la profession un CDD à terme incertain d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini. Ce type de contrat spécifique est prévu à titre expérimental jusqu'au 25 juin 2013 par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008.

Celui-ci vise les métiers de la qualité, du marketing, des ressources humaines, de la recherché & développement, de l'informatique et le domaine de l'export (recherche de nouveaux marchés). Il doit être motivé par les évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles qui justifient par nature le recours pour un temps déterminé, à des Ingénieurs et Cadres. Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont consultés sur les événements justifiant le recours à ce type de contrat, les missions et la durée approximative du projet.

Ce CDD doit comporter les mentions obligatoires prévues par la législation. La réalisation de son objet constitue son échéance, après un délai de prévenance égal à deux mois. Ses bénéficiaires ont accès aux dispositifs de formation créés par la profession (DIF, bilan de compétences,...) et ont une priorité d'accès aux emplois vacants en CDI. Afin d'aider le salarié à rechercher un nouvel emploi, l'employeur devra l'informer durant les 15 premiers jours du délai de prévenance des possibilités de mobiliser son DIF et la liste des emplois vacants dans l'entreprise compte tenu de son parcours professionnel et pour lesquels il est prévu au cours des 6 mois suivant le terme de sa mission une embauche à durée indéterminée.

Article 6 **Dispositions générales**

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Les parties signataires déposeront une demande d'extension de cet accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra son extension au journal officiel.

Les dispositions de l'article 2 ne viseront que les contrats de travail conclus après cette date.

Les dispositions des articles 3 et 4 s'appliqueront aux licenciements et départs en retraite notifiés à partir de sa date d'entrée en vigueur.

Commission paritaire de validation

Accord du 7 décembre 2010

[Étendu par arr. 20 févr. 2012, JO 25 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CSFV CTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

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 quatre mois qui suit sa réception, à défaut l'accord est réputé avoir été validé (articles 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 (article 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 charcutières par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières et dotées de représentants élus du personnel.

Il s'inscrit dans le cadre de la poursuite du renforcement du dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, initié par l'accord de branche relatif aux règles du dialogue social dans les industries charcutières du 11 avril 2005, complété par l'avenant n° 1 du 7 novembre 2008.

Les parties signataires réaffirment ainsi leur attachement à développer au sein des entreprises de la branche, et notamment dans les petites et moyennes entreprises, une politique sociale de progrès fondée sur un dialogue social permanent et constructif.

Article 1

Règles de négociation des accords avec les représentants élus du personnel

Les représentants titulaires élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou à défaut, délégués du personnel) sont autorisés à négocier et conclure un accord d'entreprise quel que soit le thème⁽¹⁾ en cas d'absence de désignation d'un délégué syndical dans l'entreprise. Le temps de négociation n'est pas imputable sur leurs heures de délégation. Chaque élu appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

(1) À l'exception des accords visés à l'article L. 1233-21 du code du travail

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

En accord avec l'employeur, les représentants élus peuvent demander en cas de nécessité à se faire assister par un représentant syndical extérieur soit de la branche soit du secteur agroalimentaire.

Les accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel doivent, avant leur date d'entrée en vigueur, être approuvés par la commission paritaire de validation créée au niveau de la branche, sur la base de la loi précitée du 20 août 2008. En cas de validation, un extrait du procès-verbal de la commission doit accompagner le dépôt de l'accord d'entreprise auprès de l'autorité administrative.

Ces accords conclus dans l'entreprise doivent être signés par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou, à défaut de comité, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. En cas de partage des voix, un consensus devra être recherché.

Dans l'hypothèse où un délégué syndical viendrait à être désigné dans une entreprise alors que des négociations sont en cours entre l'employeur et les représentants élus du personnel, celui-ci reprend les prérogatives liées à son mandat.

Article 2 **Rôle de la Commission**

La commission paritaire de validation a pour rôle exclusif de vérifier la conformité des accords conclus entre l'employeur et les représentants élus du personnel au regard des dispositions légales, règlementaires ou conventionnelles en vigueur. En cas de non validation, celle-ci doit être motivée.

Elle peut faire des observations sur le contenu des accords conclus dans l'entreprise mais ne peut porter de jugement sur le fond dans le cadre de son rôle de validation.

Article 3 **Composition de la Commission**

La commission est composée de 10 membres répartis en deux collèges :

- un représentant titulaire (ou son suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés *signataire* (*Terme exclu de l'extension par arr. 20 févr. 2012, JO 25 févr.*) de la convention collective de branche ;
- un nombre égal de représentants titulaires (ou suppléants) au titre de la délégation des employeurs désignés par la FICT.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège salariés et par un représentant du collège employeurs. Le président assure le bon fonctionnement de la réunion.

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.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FICT. Il est le destinataire des demandes de validation transmises par les entreprises et assure la mise à jour de la liste des membres de la commission au moins tous les deux ans. Il adresse les convocations.

Une autorisation d'absence est accordée par l'entreprise aux représentants du collège des salariés participant aux réunions de la commission. Ils sont rémunérés par leur entreprise et remboursés de leurs frais de déplacement aux mêmes conditions et modalités que les représentants syndicaux participant à la commission paritaire des industries charcutières.

Article 4 **Fonctionnement de la Commission**

Un calendrier prévisionnel prévoyant des réunions trois fois par an, sous réserve qu'elle soit saisie, est établi en début d'année par le secrétariat de la commission, après consultation de ses membres. Une réunion ne peut se tenir que si un minimum de six membres (dont trois par collège) sont présents.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres titulaires présents (ou représentés par leur suppléant) en prenant en compte les pouvoirs, de chacun des deux collèges. Pour chaque accord, un procès verbal est établi en séance et précise si l'accord est validé ou non validé. Il est signé par le président de séance, par un représentant du collège employeurs et par les représentants des organisations syndicales.

Un représentant ne peut statuer sur la validité d'un accord de l'entreprise à laquelle il appartient.

Article 5 **Saisine**

La procédure à suivre par une entreprise de moins de 200 salariés (seuil fixé par la loi) qui envisage de saisir la commission paritaire de validation est la suivante :

Envoi au secrétariat de la commission (LR avec AR) :

-
- 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 du procès-verbal de scrutin des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise et du procès-verbal de carence du 1^{er} tour,
 - une attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical.

Les dossiers complets doivent être adressés par le secrétariat aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 15 jours avant la date fixée.

L'employeur et les représentants élus signataires 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.

L'employeur qui soumet un accord à la commission supporte les frais de déplacements des représentants de la commission évalués forfaitairement par la FICT.

Article 6 Dispositions finales

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries charcutières.

Il entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu en application du cadre légal actuel. En cas de modification importante des règles sur le développement du dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront dans un délai de trois mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

L'accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Mixité et égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 7 décembre 2010

[Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Préambule

La mixité et l'égalité professionnelle hommes et femmes constituent un facteur de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Le secteur des industries charcutières regroupe 37 550 salariés permanents. Il est composé plus d'hommes (56 %) que de femmes (44 %). Les femmes sont en nombre majoritaire dans les ateliers de conditionnement, les services administratifs et commerciaux. Au niveau des TAM et des cadres, les femmes ne représentent qu'un tiers des effectifs de la catégorie professionnelle.

Selon une enquête réalisée en 2009 auprès d'un échantillon d'entreprises, au jour de la conclusion du présent accord le salaire versé au personnel féminin est en moyenne inférieur de 18 % par rapport à celui des hommes (toutes catégories confondues). Partant de ce constat, les partenaires sociaux considèrent qu'il est de leur responsabilité de garantir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation professionnelle, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

En concluant cet accord, les parties signataires affirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche. Elles demandent aux entreprises de s'engager à sensibiliser leur responsable du recrutement et leur encadrement à la notion d'égalité professionnelle et concernant les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Dans ce cadre, les signataires conviennent d'agir pour :

- la mixité de l'emploi et du recrutement
- l'égalité des chances dans le déroulement de carrière
- la mixité des parcours professionnels
- l'égalité salariale
- l'aménagement du temps de travail
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Chapitre I

Implication et suivi par les partenaires sociaux

Article 1.1

Au niveau de la branche

Tous les ans, la FICT remet aux partenaires sociaux un rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la profession. Celui-ci comporte notamment, pour l'année écoulée, la répartition par sexe des emplois à temps plein et à temps partiel en fonction des catégories professionnelles ainsi que la répartition selon l'âge et l'ancienneté moyenne. Il comporte des données sur les parcours professionnels et le temps de travail.

Ce rapport sera enrichi par des indicateurs pertinents à étudier en vue de suivre chaque année les évolutions constatées et les actions engagées par les entreprises.

À cet effet, il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire qui leur est adressé en vue de la réalisation du rapport de branche et d'un suivi de cet accord.

L'Agefaforia est sollicitée par la branche afin de disposer d'indicateurs comme la répartition hommes/femmes du nombre de salariés ayant bénéficié, au cours de l'année écoulée, d'une formation au titre du plan de formation, de la professionnalisation, du droit individuel de formation, ainsi que le type d'action et la durée de stage.

Le rapport annuel de la FICT sert de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. La question de l'égalité professionnelle est prise en considération systématiquement dans les négociations de branche et notamment dans la négociation sur les salaires minima professionnels.

En cas d'écart important de situation constaté, les partenaires sociaux de la branche inciteront les entreprises à définir des mesures concrètes.

Des partenariats avec le ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement, de l'Agriculture et de la Pêche, avec des organismes publics (ONISEP, ...), des établissements de formation, sont recherchés à travers une convention de coopération afin d'encourager des filles, très en amont de leur sortie du système scolaire, à rejoindre des filières techniques et scientifiques en vue de l'apprentissage d'un métier du secteur des industries charcutières.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les IAA (Observia) a élaboré une cartographie des principaux métiers dans les industries alimentaires (www.observia-metiers.fr) Celle-ci constitue un référentiel majeur de la situation actuelle des métiers dans chacune des filières et établit un diagnostic des besoins en effectifs pour les différents métiers.

Par ailleurs, les entreprises sont aidées dans leur démarche de promotion de l'égalité professionnelle H/F par un guide pratique réalisé dans le secteur alimentaire par Observia (*«Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : recueil de pratiques»* - 2010). Ce guide sera envoyé aux entreprises de la branche avant la fin de l'année 2010.

Dans le prolongement de cet accord, la mixité sera recherchée dans les commissions paritaires et jurys d'examen, tant du côté des employeurs que des délégations syndicales.

Article 1.2

Au niveau des entreprises

Les entreprises de la branche doivent promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle en leur sein afin de sensibiliser leurs collaborateurs et collaboratrices sur cette question et susciter en cas de nécessité une évolution des mentalités. Cela suppose une communication interne.

Les indicateurs permettant d'apprécier la situation comparée des hommes et des femmes doivent être affichés sur les lieux de travail, à une place convenable.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est chargée d'élaborer les délibérations du comité d'entreprise dans ce domaine, en se référant à la réglementation légale.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, conformément à l'article L. 2323-57 du code du travail, un rapport sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise est soumis chaque année pour information et consultation aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'analyse de la situation respective des hommes et des femmes fait partie du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise, prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail. Ces rapports sont établis à partir d'indicateurs pertinents.

Sur la base des éléments figurant dans ce rapport, l'entreprise doit engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle qui porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel, à l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Lorsqu'un tel accord est conclu, la périodicité de la négocia-

tion est portée à trois ans.

Cette négociation vise à engager des actions concrètes, notamment faire progresser l'égalité en matière de rémunération pour un travail égal et favoriser l'accès à la formation professionnelle. Dans une approche pluriannuelle, les entreprises renforceront la mixité des emplois et la féminisation du recrutement dans les métiers qui peuvent être accessibles à tous les salariés en évitant les stéréotypes sur le travail féminin.

Les actions définies devront être en cohérence avec les résultats issus de la GPEC.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à défaut d'accord, les objectifs et les mesures prévues en vue d'atteindre l'égalité professionnelle sont élaborés dans le cadre d'un plan d'action adapté à la situation.

Les partenaires sociaux rappellent que les critères retenus en cas de recrutement doivent être fondés sur les capacités professionnelles (y compris l'expérience professionnelle) et la qualification des candidats. Cependant, la part des candidats retenus doit refléter l'équilibre de la mixité de l'emploi.

L'expérimentation de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle (recrutement, ...) facilite le travail de tous ceux qui ont un rôle actif dans la mise en œuvre de cette démarche, dans une perspective de mutualisation au sein des entreprises du secteur.

Chapitre II

Objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux sont conscients que le présent accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs internes, selon leur niveau de responsabilité, sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

Les entreprises de la branche doivent mettre en œuvre, en fonction de leurs spécificités et notamment de leur taille, les objectifs énumérés ci-après tendant à assurer l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes en vue de programmer des actions adaptées à leur organisation interne.

Article 2.1 Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les entreprises étudieront toutes mesures dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail permettant de faciliter l'accès des femmes à des emplois où elles sont peu représentées.

Des actions seront mises en place (aménagement des postes, organisation du travail, parcours de formation, ...) dans le but de féminiser des métiers fortement masculinisés, et inversement s'agissant de métiers fortement féminisés. À cet égard, l'anticipation des départs en retraite et l'évolution de la pyramide des âges dans les années à venir constituent une opportunité d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les intitulés de postes et les offres d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée. La description des tâches ne doit pas constituer un facteur direct ou indirect de discrimination.

Dans le cadre d'un plan d'action, un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans les différentes fonctions (production, qualité, maintenance, gestion administrative et commerciale, recherche et développement, ...). La politique de recrutement pourra amener l'entreprise (ou l'établissement) à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes afin d'améliorer la parité au sein d'une unité de travail ou d'une catégorie professionnelle.

Article 2.2 Assurer l'égalité des chances dans la gestion des carrières

La mixité de l'emploi suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution professionnelle, quels que soient la nature et le niveau d'emploi. Il est souligné que les congés de maternité et les congés parentaux d'éducation ne doivent pas freiner le déroulement de carrière des salariés.

En cas d'évolution professionnelle, et notamment lorsqu'un poste à responsabilité est vacant, l'entreprise doit prendre en compte la qualification et les qualités individuelles du candidat. L'accès des femmes aux postes à responsabilité doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des hommes et des femmes aux postes de management et d'encadrement. Une attention particulière doit être portée à l'organisation du travail de l'encadrement afin de favoriser la promotion interne du personnel féminin.

Il est constaté qu'au niveau de la profession, à la date de la conclusion du présent accord, les femmes sont insuffisamment représentées dans la catégorie TAM et cadres.

En vue d'assurer l'égalité des chances en matière de déroulement de carrière, un plan d'action pluriannuel est défini par l'entreprise. Il s'appuie sur les actions de formation, d'orientation et de mobilité professionnelle ainsi que l'adaptation des postes à responsabilités, nécessaires au personnel féminin ou masculin. Un suivi est réalisé chaque année.

Article 2.3

Développer la formation professionnelle

Le développement de la formation et des parcours professionnels contribue à la réalisation des objectifs fixés par les partenaires sociaux. Il permet de favoriser le déroulement de carrière.

D'une manière générale, les actions de formation se déroulent pendant les horaires de travail. Afin de ne pas écarter les personnes seules, chefs de famille, ayant des enfants à charge, en cas de formation qui nécessite un éloignement prolongé du foyer familial, les entreprises examineront au cas par cas une prise en charge éventuelle des frais de garde d'enfants.

Un principe de parité doit être respecté à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle dans l'élaboration du plan de formation. Il est rappelé que parmi les bénéficiaires d'actions prévues au titre du plan de formation dans le cadre de la profession, un tiers sont des femmes (source Agefaforia - 2009).

Les formations qualifiantes doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes dans des conditions rendant celles-ci possibles pour les uns et les autres. Aucune discrimination ne doit être mise en œuvre entre les femmes et les hommes en matière de proposition d'accès à la formation professionnelle et du nombre de stages offerts aux candidats. Dans cette démarche, les entreprises mettront en œuvre des formations qualifiantes (notamment celles inscrites au RNCP) afin de faciliter les passerelles entre métiers et parcours professionnels.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation que ceux à temps plein.

L'entreprise doit prendre en compte pour l'organisation des actions de formation les contraintes familiales, notamment les déplacements géographiques. Elle recherchera des solutions au niveau de l'organisation du transport domicile/lieu de stage et des horaires de formation aux mieux des intérêts de ses salariés.

Dans certains cas, l'évolution des pratiques d'enseignement à distance contribue à favoriser une participation plus importante des salariés aux actions de formation. Elles permettent de faire face aux contraintes familiales.

Au terme d'une absence pour congé de maternité ou d'adoption, ou de congé parental d'éducation, le salarié bénéficie au moment de son retour d'un entretien individuel avec son supérieur hiérarchique en vue de mesurer les besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

En application de l'avenant n° 2 du 4 décembre 2009 à l'accord du 7 janvier 2005 relatif au droit individuel de formation dans diverses branches du secteur des industries alimentaires, la durée du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et du congé parental d'éducation est prise en compte intégralement dans le calcul des droits au titre du droit individuel de formation.

Article 2.4

Mesures salariales

Les grilles de salaire sont identiques quel que soit le salarié pour un même travail. Tout écart de salaire doit être fondé sur des raisons objectives. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par salaire, il faut entendre le salaire et les autres avantages et accessoires payés, en espèces ou en nature, par l'employeur.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés, entre les femmes et les hommes. En application de la loi, il appartient aux entreprises de faire un diagnostic des éventuels écarts de salaire observés et de rechercher avec leurs partenaires sociaux des solutions adaptées afin de résorber ces écarts. Les représentants du personnel sont informés du calendrier de programmation visant au respect de cette obligation.

Lorsqu'un écart moyen est constaté sur un même poste (ou type d'emploi) sans qu'aucune raison objective ne puisse le justifier, une mesure de rattrapage est mise en œuvre selon un calendrier. De même, la répartition des augmentations individuelles doit être équilibrée entre les hommes et les femmes ou donner lieu à un rééquilibrage dans le temps. Si des écarts de salaires ou des écarts d'évolution apparaissent pour un même poste, l'entreprise doit en analyser les causes et élaborer un plan d'égalité salariale. Dans ce cas, un budget spécifique à un rétablissement de l'égalité de rémunération sera consacré par l'entreprise.

Il est rappelé que les salariés en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier, à la suite de ce congé, des augmentations générales perçues ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les parties rappellent le principe selon lequel la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Article 2.5

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Les entreprises doivent veiller qu'en matière de mobilité interne, de formation et d'évolution professionnelle, les congés de maternité et parentaux d'éducation sont à leur retour dans l'entreprise sans incidence sur la progression de carrière.

Elles chercheront à développer des expériences dans le domaine des services pour le personnel, en partenariat avec les collectivités locales (garde d'enfants de moins de trois ans ou gardes ponctuelles en cas d'enfants malades, coordination du transport communal,...), afin de faciliter la vie quotidienne des salariés.

Les parties invitent les entreprises, en fonction des spécificités propres de leur organisation, à faciliter la prise de jours RTT, de repos compensateur pour heures supplémentaires, congés payés, utilisation du compte épargne temps, pour leurs salariés ayant besoin de garder à leur domicile un enfant malade. Elles chercheront à développer des solutions permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Le deuxième alinéa de l'article 54 («Absences fortuites») de la convention collective nationale des industries charcutières est modifié comme suit (voir cet article).

En cas de mutation géographique d'un salarié, l'entreprise s'emploiera à faciliter, dans la mesure du possible, la recherche d'emploi du conjoint si celui-ci sollicite l'aide de l'entreprise.

Chapitre III

Organisation et aménagement du temps de travail

Les entreprises s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Ces aménagements tiendront compte des obligations liées à la parentalité ou d'une manière générale des contraintes familiales.

Elles sont invitées à privilégier les demandes des salariés qui sollicitent le bénéfice d'horaires à temps partiel en se fondant sur des raisons familiales. Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle en cas de demande.

Les entreprises veilleront à être attentives à l'organisation du travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination. De même, en cas de modifications des horaires ou des jours travaillés, les plannings devront être établis 7 jours à l'avance (sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise) pour permettre aux salariés ayant des enfants à charge de prendre leurs dispositions.

En cas de réunions de travail, l'entreprise doit prendre en compte les contraintes familiales. C'est pourquoi, celles-ci doivent se tenir pendant les horaires habituels, sauf cas exceptionnels.

Les femmes enceintes de 4 mois révolus sont autorisées à rentrer 10 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci. Ces décalages d'horaires, qui peuvent être aménagés par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sont destinés à éviter une bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

Les parents de jeunes enfants (jusqu'à leur entrée en classe de 6^{ème}) peuvent bénéficier d'un aménagement individuel d'horaires lors de la rentrée scolaire ou en cas de perturbation dans les écoles liée à une absence d'enseignants.

Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption et les congés parentaux d'éducation ne doivent pas ralentir l'évolution des salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle.

Chapitre IV

Dispositions finales

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Les orientations qu'il comporte ont pour objectif d'inciter les entreprises à corriger les inégalités constatées, c'est pourquoi il donnera lieu à une présentation dans les comités centraux d'entreprise, les comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Ce thème sera pris en compte systématiquement dans les négociations internes.

Les entreprises ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Un bilan d'étape sur sa mise en œuvre dans les entreprises sera effectué au niveau de la branche dans un délai de trois ans, afin d'identifier les actions nécessaires en vue de son amélioration. Pour ce faire, les entreprises porteront

à la connaissance des partenaires sociaux de la branche les différentes mesures qu'elles auront mises en œuvre. Le présent accord est conclu en application du cadre légal et réglementaire actuel. En cas de modification importante des mesures sur l'égalité professionnelle, les parties signataires conviennent qu'elles se renconteront dans un délai de trois mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} Janvier 2011 pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Régime de retraite complémentaire - Clause de respiration

Accord du 1^{er} décembre 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO ;

CGT.

Préambule

La commission paritaire de la Convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes) s'est réunie ce jour afin :

- d'approuver et de valider la procédure relative à la mise en place de la clause de respiration instituée par les circulaires AGIRC-ARRCO en date des 28 et 29 juin 2007,
- de solliciter, conformément aux circulaires AGIRC-ARRCO susmentionnées, l'accord des fédérations AGIRC-ARRCO quant à la mise en place de la procédure de la clause de respiration pour le secteur des industries charcutières.

La procédure dite de la clause de respiration a pour but de permettre aux entreprises et aux groupes d'entreprises relevant de la Convention collective nationale de regrouper leurs adhésions auprès des institutions AGIRC et ARRKO d'un même groupe de protection sociale (groupe AG2R La Mondiale), et ce dans des cas non prévus par la réglementation commune AGIRC-ARRCO relative aux changements d'institutions.

Cette procédure s'inscrit dans le cadre plus large de l'unité de service aux entreprises.

Article 1

La demande de rationalisation est présentée paritairement par les organisations représentatives des salariés et des employeurs du secteur des industries charcutières signataires des textes conventionnels ayant institué la clause de désignation, et ce afin que l'ensemble des entreprises de la profession puisse être rattaché aux institutions désignées au répertoire professionnel AGIRC-ARRCO.

Article 2

Les conditions d'application de la clause de respiration et des transferts d'adhésion des entreprises ou groupes d'entreprises relèvent de la seule compétence des commissions paritaires de l'AGIRC-ARRCO.

Article 3

La présente demande sera soumise à l'approbation des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO.

Après accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, les entreprises auront individuellement la possibilité de procéder au transfert de leurs adhésions.

Article 4

La commission paritaire de la Convention collective nationale des industries charcutières, après avoir pris connaissance des textes des décisions de la commission paritaire de l'AGIRC et de celle de l'ARRCO, décide de s'inscrire

dans le cadre de la procédure relative à la clause dite de respiration, autorisant les entreprises relevant de la convention collective nationale des industries charcutières à regrouper leurs adhésions auprès des institutions UGRR ISICA (ARRCO) et UGRC (AGIRC).

Article 5

Les partenaires sociaux des activités visées prennent acte qu'un accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO en réponse à la présente demande permettra aux entreprises concernées de bénéficier individuellement et sur leur demande de la faculté de solliciter leur rattachement au groupe AG2R La Mondiale pendant une période limitée à 1 an à compter de la date d'effet déterminée par la fédération AGIRC ARRCO, et ne pourront en aucun cas être contraintes à un changement d'institution, nonobstant leur adhésion aux organisations professionnelles signataires.

Article 6

Sous réserve de l'accord des bureaux des conseils d'administration de l'AGIRC et de l'ARRCO, le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2013 et cessera de produire ses effets à l'issue des 12 mois suivant sa date d'entrée en vigueur.

Commission Paritaire

Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) **Accord du 6 mars 2018**

[Étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la parution au JO de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE CGC AGRO.

Préambule

Le présent accord met en œuvre les nouvelles dispositions du Code du travail ayant trait aux missions de la branche professionnelle et à la mise en place obligatoire d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dite «CPPNI».

Les partenaires sociaux rappellent que la CCN des Industries Charcutières (IDCC 1586) regroupe les entreprises dont l'activité ressort de l'un des secteurs d'activité de la «préparation industrielle des produits à base de viande et de la fabrication de plats préparés à base de viande⁽¹⁾». Ces activités sont comprises dans la classe 10.13A et 10.85Z de la NAF. Sont également visées les activités de commerce de gros de produits à base de viandes (classe 46.32B de la NAF).

⁽¹⁾ Ces activités sont visées à l'article 1er de la CCN «Champ d'application»

La CCN des Industries Charcutières comporte une commission nationale paritaire qui se réunit régulièrement. Elle a aussi institué une commission nationale de conciliation et d'interprétation qui peut être saisie pour avis lorsqu'il se pose un problème d'interprétation de la convention.

Le présent avenant a pour finalité de formaliser la place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de préciser ses prérogatives dans le respect de la loi.

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 charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). IDCC 1586 Brochure 3125.

Article 2 **Création d'une CPPNI**

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) où siègent les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention (article 1). Elle est présidée par la FICT qui est reconnue comme organisation patronale représentative du secteur d'activité (arrêté du 20 juillet 2017).

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) des Industries Charcutières, créée par un accord national du 11 mars 2008, n'est pas modifiée.

Le secrétariat de la CPPNI et de la CPNEFP sont fixés à l'adresse de la FICT : 9 Boulevard Malesherbes 75008 Paris. Son adresse électronique⁽²⁾notamment en vue du dépôt des accords collectifs d'entreprise est : accords-social@fict.fr

⁽²⁾ Cette adresse a été communiquée à la DGT depuis le site : depot.accord@travail.gouv.fr

Article 3 **Rôle en matière de négociation collective de branche**

Article 3.1 **Missions d'intérêt général**

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes, en application de la loi :

- 1)** Elle représente la branche professionnelle des industries charcutières vis-à-vis des entreprises du secteur et des pouvoirs publics ;
- 2)** Elle définit les conditions d'emploi et de travail des salariés ;
- 3)** Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales, intégrant notamment un bilan des accords collectifs d'entreprise notamment ceux relatifs à l'organisation et la répartition du temps de travail et leur impact sur les conditions de travail et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- 4)** Elle peut formuler un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord de branche, dans les conditions prévues par la loi ;
- 5)** Elle définit les garanties applicables aux salariés des entreprises relevant de son champ d'application dans les matières définies par l'article L. 2253-1 du code du travail. Dans ces matières, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.
- 6)** Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières ci-après, lorsqu'un accord de branche le stipule expressément, un accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter des garanties différentes de celles qui sont applicables en vertu de l'accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :
 - la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161 du code du travail ;
 - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
 - les primes pour travaux dangereux ou insalubres.
- 7)** Dans les matières autres que celles mentionnées au point 5 et 6, les dispositions d'un accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par un accord de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'applique.
- 8)** La branche professionnelle peut également conclure des accords interbranches ou multi-branches. En cas d'accord interbranches sur un thème, elle est réputée avoir satisfait à son obligation de négocier. Les entreprises relevant de son champ doivent appliquer ces accords dès lors qu'ils sont signés et applicables.

Article 3.2 **Fonctionnement**

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations collectives de branche et du suivi des dossiers. Elle définit le calendrier des négociations et la composition de chaque délégation syndicale, dans la limite de quatre délégués par syndicat lorsqu'il s'agit d'une réunion plénière et d'un même nombre total de représentants de la délégation des employeurs.

Elle met à l'ordre du jour les demandes émanant d'une ou des délégations.

Elle peut décider de créer des groupes de travail paritaires ou des commissions restreintes.

L'article 9 alinéa 3 de la CCN relatif aux autorisations d'absence des délégués salariés et au remboursement des frais de déplacement en vue des réunions des instances⁽³⁾ est inchangé. Il est rappelé que les salariés sont rémunérés par leur employeur comme s'ils avaient normalement travaillé de manière que leur salaire ne soit pas affecté par leur participation aux réunions de la CPPNI et CPNEFP.

⁽³⁾ *y compris le cas échéant les réunions préparatoires organisées la veille (à condition d'un justificatif).*

Une synthèse de chaque réunion est transmise par le secrétariat aux membres de la commission.

Article 4 **Rôle en matière de conciliation et d'interprétation de la convention**

(Voir Dispositions communes, articles 79 à 82)

Article 6 [5] **Entrée en vigueur et extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (Dépôt des accords - 39/43, quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra la parution au JO de l'arrêté d'extension.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013)

Epargne salariale

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Epargne salariale, Accord du 30 mai 2023)

