
Viandes (industries et commerce de gros)

BROCHURE JO 3179

IDCC 1534

Convention collective nationale du 20 février 1969 révisée par Avenant du 27 juin 2018

[Étendue par arr. 6 nov. 2020, JO 21 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEV ;

CULTURE VIANDE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Article 1 Objet et champ d'application

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes de boucherie (bovine, porcine, ovine et caprine), des abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

La présente convention collective s'applique lorsque l'activité principale des entreprises est l'une ou plusieurs des activités suivantes :

- abattage des animaux de boucherie ;
- découpe et désossage ;
- transformation des viandes de boucherie ;
- découpe et préparation des abats d'animaux de boucherie et/ou fabrication de produits à base d'abats.

Ces activités sont classées sous le code 10.11Z de la nomenclature d'activités française de 2008.

- commerce de gros des viandes de boucherie ;
- commerce de gros d'abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

Ces activités sont classées sous le code 46.32A de la nomenclature d'activités française de 2008.

Restent en dehors du champ d'application les activités principales suivantes :

- production du bétail ;
- commerce de bétail vivant ;
- boucherie artisanale ;
- boyauderie (boyaux animaux non comestibles) ;
- salaison, charcuterie et conserves de viandes ;
- production, transformation et commerce en gros de la volaille et des gibiers ;
- commerce de détail ;
- 5^{ème} quartier autres que les abats d'animaux de boucherie en gros et de produits tripiers transformés.

Article 2 **Recours à la prestation de services**

La spécificité de l'industrie des viandes conduit les entreprises à recourir à des opérations de prestation de services notamment pour des travaux de désosseage, de parage et de découpe des viandes.

Ce recours à la prestation de services prend sa légitimité dans les compétences et l'expertise spécifiques nécessaires à l'exécution de certaines tâches en 2^{ème} transformation des viandes notamment.

Les process de transformation des viandes impliquent que la prestation de service soit réalisée dans les locaux des entreprises clientes / donneuses d'ordres.

Cela conduit à faire coexister au sein d'un même site du personnel de l'entreprise cliente/donneuse d'ordres et du personnel de l'entreprise prestataire de service.

Les particularités de cette organisation nécessitent que chaque acteur, client/donneur d'ordre et prestataire de services, impliqué dans cette relation ait pleinement conscience du cadre dans lequel elle s'inscrit, et soit vigilant dans sa mise en œuvre.

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations dans les 6 mois sur la mise en place future d'un référentiel paritaire consacré aux aspects sociaux en cas de recours à la prestation de services. Ce référentiel, servant de base à des audits, aura pour objectif de s'assurer que le recours au savoir-faire des prestataires de services se fait dans le respect des droits sociaux des salariés et du contexte juridique applicable au contrat de sous-traitance.

Au-delà d'indicateurs destinés à vérifier la bonne application des dispositions légales et conventionnelles, le référentiel devra intégrer des critères permettant la mise en œuvre de bonnes relations entre donneurs d'ordre et prestataires de services afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en particulier axée sur le savoir-faire et la préservation du capital santé de leurs collaborateurs.

Article 3 **Durée, révision et dénonciation de la Convention**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Article 3.1 **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 3.2 **(Avenant, 27 mai 2021, étendu) - Révision**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont habilitées à réviser la présente convention, ses annexes, accords et avenants :

— Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

m Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord;

m Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

— À l'issue de ce cycle :

m Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

m Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance

des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans un délai de deux mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, la première séance devant fixer la cadence des réunions et une date limite d'aboutissement.

Durant cette discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 3.3 **Dénonciation**

La dénonciation totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Elle ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de trois mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée ci-dessus.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du Code du travail en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

Article 4 **Conventions et accords antérieurs - remplacement**

Mod. par Avenant 27 juill. 2021, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} déc. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Le présent avenant révise et se substitue dans son intégralité aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

- avenant n° 67 du 11 octobre 2006 relatif à la journée de solidarité,
- avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance,
- avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance,
- avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage,
- avenant n° 44 du 21 mars 1991 (uniquement l'article 4) relatif au taux contractuel de cotisation du régime de retraite complémentaire et sa répartition.

Cependant, il ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers 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 ne subissent aucune modification du fait de la présente convention.

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 accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément aux lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 5 **Dépôt, publicité, entrée en vigueur et extension**

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

La présente convention collective entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Titre II **Relations collectives de travail**

I - Droit syndical et Institutions Représentatives du Personnel

Article 6 **Dispositions générales - Liberté syndicale**

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord d'entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur déterminera ces mesures après consultations des représentants du personnel.

En tout état de cause, les mesures devront intégrer les dispositions légales relatives à la vie professionnelle des représentants du personnel, et notamment les dispositions prévues à l'article L. 2141-5 et L. 2141-5-1 du Code du travail.

Article 7 **Exercice du droit syndical**

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et des règlements en vigueur (articles L. 2141-1 à L. 2142-11 du Code du travail).

Article 7.1 **Autorisations d'absence**

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées dans les conditions ci-après :

- a)** Les salariés mandatés par leurs organisations syndicales exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes paritaires à caractère officiel bénéficieront sur présentation d'un justificatif émanant de l'organisation syndicale, et sous réserve du respect d'un préavis d'au moins cinq jours ouvrés, d'une autorisation d'absence non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations.
- b)** Des autorisations d'absence seront également accordées pour participer éventuellement à des réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI), des groupes de travail paritaires de la CPPNI ou de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) décidées d'un commun accord entre les organisations représentatives de la présente convention.

Les réunions de commissions paritaires et des groupes de travail paritaires ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Article 7.2 **Section syndicale**

Les dispositions relatives à la constitution, aux prérogatives et aux moyens de la section syndicale d'entreprise ou d'établissement sont celles définies par les articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du Code du travail.

Sans préjudice du 1^{er} alinéa de l'article L. 2142-10 et L. 2142-11 du Code du travail, les entreprises accordent quatre heures par an à tout le personnel pour lui permettre de participer à une ou plusieurs réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant constitué une section syndicale et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Un local sera à cet effet mis à disposition par l'employeur selon les modalités définies d'un commun accord entre les sections syndicales et l'employeur. Ces réunions se tiennent durant le temps de travail.

Elles ont uniquement et strictement pour objet de permettre l'information des salariés sur les discussions et décisions prises lors des réunions paritaires de la branche. Toute autre réunion n'ayant pas cet objet est soumise aux dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du Code du travail.

Il sera possible de fractionner les quatre heures par demi-heures.

D'autres réunions d'information syndicale peuvent être tenues dans les conditions fixées paritairement au niveau de l'entreprise en cas de fermeture ou de restructuration d'envergure de l'entreprise ou de l'établissement soumises à la consultation des représentants du personnel.

Article 7.3 Délégué Syndical et Délégué Syndical Central

Chaque organisation syndicale représentative désigne un Délégué Syndical conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 à L. 2143-8 et L. 2143-3 du Code du travail.

Le délégué syndical bénéficie de la protection attachée à son mandat conformément aux dispositions légales.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ayant désigné un délégué syndical peut désigner un délégué syndical suppléant ayant pour mission de remplacer, en cas d'absence temporaire, le délégué syndical.

Le délégué syndical suppléant sera désigné selon les mêmes modalités que le délégué syndical et devra remplir les conditions posées aux articles susvisés.

Le temps que le Délégué syndical suppléant consacre à son rôle de suppléance s'impute sur le temps de délégation dont dispose le Délégué syndical de l'entreprise.

Les dispositions relatives à la désignation, au nombre, aux attributions, à l'exercice et à la protection du mandat de délégué syndical sont celles définies par le Code du travail.

Le Délégué Syndical central prévu à l'article L. 2143-5 du Code du travail bénéficie, le cas échéant en sus du crédit d'heures dont il dispose en tant que Délégué Syndical d'Établissement, d'un crédit d'heures spécifique de 30 heures par semestre. Par ailleurs, lorsque le Délégué Syndical central est distinct du délégué syndical d'établissement (cela concerne les entreprises d'au moins 2000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun conformément à l'article L. 2143-5 du Code du travail), il bénéficie d'un crédit d'heures total de 24 heures par mois.

Article 7.4 Affichage syndical et local syndical

Les panneaux d'affichage visés à l'article L. 2142-3 du Code du travail sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel sur support papier ou numérique.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des représentants du personnel élus (Comité social et économique).

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Le local mis à la disposition des sections syndicales en application de l'article L. 2142-8 du Code du travail devra être équipé d'une ligne permettant un accès à internet.

Article 8 Comité Social et Économique : Dispositions générales

La mise en place et le renouvellement du Comité Social et Économique (CSE) sont gérés par les articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail.

Un Comité Social et Économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. La condition d'effectif est déterminée conformément aux dispositions légales.

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-34 du Code du travail, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

L'employeur peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée en l'absence de candidature, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le chef d'entreprise doit informer le personnel par tous moyens permettant de conférer une date certaine de l'organisation des élections en vue de l'élection des membres du CSE. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard quatre-vingt-dix jours suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales intéressées (au niveau local, régional...) sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préelectoral et à établir les listes de leurs candidats. Cette obligation ne concerne pas les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, et pour lesquelles aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du Code du travail.

Article 9 **Modalités électorales du CSE**

Les modalités électorales du CSE sont définies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-32 du Code du travail.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Article 10 **Attributions du CSE**

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article 10.1 **Attributions dans les entreprises de 11 à 49 salariés**

Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La délégation du personnel au CSE exerce aussi le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du Code du travail.

Article 10.2 **Attributions dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Les attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus sont définies aux articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

-
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
 - Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
 - L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions du Comité social et économique prévue à l'article 10.1 de la présente convention.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Sauf accord d'entreprise, le comité social et économique est consulté annuellement sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 11 Moyens et fonctionnement du CSE

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- À chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- Aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés ;
- Aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins cinq cent un salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures de délégation des représentants, fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés et à seize heures dans les autres entreprises.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article L. 2315-7 du code du travail, le temps dont disposent pour l'exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés. Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des 10 ou 20 heures prévues ci-dessus.

Les heures de délégation sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Par ailleurs les frais de déplacement des membres du CSE pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à deux mille salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de deux mille salariés.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CSE, dans les entreprises de 50 salariés et plus, est au moins égale à 1% de la masse salariale brute annuelle telle que définie à l'article L. 2312-83 du code du travail.

Les conditions de fonctionnement du CSE sont définies aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Article 12 Composition du CSE

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État tenant compte de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Article 13 Comité Social et Économique Central et Comités d'Établissements

Le CSE central est régi par les dispositions des articles L. 2316-1 à L. 2316-19 du code du travail.

Les comités d'établissements sont régis par les dispositions des articles L. 2316-20 à L. 2316-26 du code du travail.

Le Secrétaire du CSE central bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 14 Conseil d'entreprise

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail.

Article 15 Comité de Groupe

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

La composition, les attributions et le fonctionnement du Comité de Groupe sont définis par les articles L. 2331-1 à L. 2334-4 du code du travail.

Le Secrétaire du Comité de Groupe bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 16 Protection des représentants du personnel

Les membres du Comité social et économique bénéficient d'une protection particulière contre les mesures de licenciement conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 à L. 2437-1 et L. 5125-4 du code du travail.

Les règles relatives au licenciement des membres élus du Comité Social et Économique et des représentants syndicaux au CSE sont fixées par les articles L. 2411-1 à L. 2411-22 et R. 2411-1 à R. 2422-1 du code du travail.

II - Dialogue social dans la branche

Article 17 Ambitions et orientations du dialogue social de Branche

La branche professionnelle des entreprises de l'industrie et des Commerces en Gros des Viandes comprend de nombreuses spécificités. Elle se caractérise notamment par une grande diversité de taille et de nature de l'activité des entreprises qui la composent.

L'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de Groupe, en accompagnement de leur stratégie.

La possibilité pour les entreprises d'être confrontées à des situations économiques différentes est devenue un paramètre à prendre en considération dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les parties réaffirment l'importance du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient donc de définir ses enjeux par rapport à la négociation d'entreprise.

Les ambitions du dialogue social

- Faire vivre les relations sociales au niveau de la branche
- Assurer un socle de règles sociales applicables à toutes les entreprises
- Adapter ce socle social au contexte évolutif
- Établir un dialogue social loyal, ouvert et constructif

Les orientations du dialogue social

- Adapter les dispositions de Branche aux évolutions législatives
- Favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération la diversité d'entreprises
- Retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié (application de manière uniforme ou accord fixant des principes communs mais laissant des marges de manœuvres au niveau local pour, par exemple, des modalités de mise en œuvre)

Article 18 Articulation des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Culture viande.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FNAF CGT.*

La présente convention a pour vocation de préserver un socle social minimal de garanties aux salariés des entreprises des industries et commerces en gros des viandes, en déterminant les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise peut déroger aux conventions et accords de branche et selon quelles modalités.

Les rapports entre l'accord de branche et les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont régis conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du Code du travail notamment.

Article 19 Rôles et attributions des instances du Dialogue social de Branche

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Culture viande.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FNAF CGT.*

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la Branche est organisé autour des instances suivantes :
— La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

-
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNEFP)
 - Le Groupe de Travail Paritaire
 - Le Copil Prévoyance ICGV

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés en CPPNI de branche, avant l'engagement des travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement des diverses instances de branche.

Article 19.1 La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

La CPPNI est l'unique lieu de négociation collective dans la Branche professionnelle. Elle se réunit au moins quatre fois par an.

Missions

La CPPNI a pour missions principales de :

- Négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les salaires minima conventionnels,
- Proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- Assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux Etudes et Offices et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI pourra examiner :

- tous les différends constituant un problème d'interprétation de la Convention Collective Nationale ;
- tous les différends constituant un problème d'application de la Convention Collective Nationale.

Composition

- 5 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- 5 représentants et 2 permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche.

Article 19.2 La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Missions

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Composition

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche
- 2 représentants et 2 permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche.

Article 19.3 Le Groupe de Travail Paritaire

Missions

Le groupe de travail paritaire est une instance paritaire technique, mise en place en amont d'une négociation, lorsque cette dernière le justifie, et dont la vocation est de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets : le groupe de travail paritaire

est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaires aux parties pour préparer la négociation ;
— en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits et orientations.

Composition

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- 2 représentants et 2 permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche.

Article 19.4 Le Copil Prévoyance ICGV

Mission

Le comité de pilotage Prévoyance ICGV (dit Copil Prévoyance ICGV) a vocation notamment à suivre le régime prévoyance de la branche ICGV et à gérer le fonds de prévention.

Composition

Conformément au règlement intérieur du Copil, il est composé de deux représentants par organisation syndicale et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche.

Article 20 Moyens de fonctionnement des réunions paritaires

Il convient de faciliter la présence des négociateurs aux réunions paritaires de la CCN.

Article 20.1 Autorisation d'absence

Les salariés d'entreprises représentant leur organisation syndicale appelés à participer aux réunions des Commissions Paritaires Nationales ou Groupes de travail bénéficient d'une autorisation d'absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux réunions paritaires.

Article 20.2 Maintien de la rémunération / Temps de repos

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer aux réunions est intégralement maintenue par l'employeur.

Les salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal des 11 heures consécutives avant de reprendre leur poste de travail.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la CPPNI, des groupes de travail paritaires ou de la CPNEFP est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail.

Le point de départ du calcul des heures de repos commence à l'heure où le salarié arrive dans sa localité.

Article 20.3 Frais de déplacement

Les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre de l'accord de branche sur le financement du paritarisme. Le temps nécessaire au déplacement est considéré comme du temps de travail.

En effet, les employeurs relevant du champ d'application de la présente Convention sont tenus de contribuer annuellement au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette de cotisations de Sécurité Sociale.

Article 20.4 Temps de préparation

Il est accordé par représentant au maximum une journée par réunion dans le cadre de la préparation des réunions plénières (CPPNI et CPNEFP) sur présentation d'un justificatif à l'employeur. Ces temps de préparation sont considérés et payés comme du temps de travail effectif et pris en charge par l'employeur.

Titre III Hygiène, sécurité, prévention

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la santé et la

sécurité au travail et notamment les dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4511-1 et des articles R. 4121-1 à R. 4544-11 du Code du travail.

Article 21 **La prévention de la santé et sécurité au travail**

Les parties signataires affirment leur ferme volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés de la Branche professionnelle, par une politique de prévention durable et efficace.

L'intégration de la santé et la sécurité dans la politique de l'entreprise doit se faire le plus en amont possible, compte tenu des enjeux avant tout humains, mais également économiques et juridiques en présence.

Les parties signataires souhaitent pour cela d'une part mettre en avant certains dispositifs indispensables à toute démarche de prévention, et d'autre part se doter d'outils spécifiques efficaces pour améliorer la sécurité et la prévention de la santé au travail.

Article 21.1 **L'évaluation des risques**

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. En cas de recours à une entreprise prestataire de service, les dispositions relatives à l'analyse en commun des risques, par le plan de prévention, prévues aux articles R. 4512-6 et suivants du code du travail, devront être respectées.

Les entreprises prestataires de service intervenant dans l'entreprise devront être associées à cette démarche, pour ce qui est des interférences entre les activités, installations et matériels avec l'entreprise donneuse d'ordres.

a **Le document unique d'évaluation des risques**

Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un document unique d'évaluation des risques, mis à jour dans les conditions fixées par voie réglementaire, et tenu à la disposition notamment des salariés et du CSE.

Ce document, obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif, doit être exhaustif et opérationnel, pour constituer un véritable outil de suivi et de décision.

b **L'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans la branche**

Les principaux facteurs identifiés dans la branche sont les suivants (articles R. 4541-1 du code du travail) :

— au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (en particulier les risques liés aux transferts des carcasses, rolls, chariots, bacs et les risques liés aux débuts et fins de chaîne) ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (en particulier les risques liés aux positions debout prolongées, aux positions accroupies prolongées, aux postures en torsion, aux contraintes relatives au maintien des bras en l'air) ;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du Code du travail.

— au titre de l'environnement physique agressif :

- les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.
- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail.

— au titre de certains rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail.
- Selon des études récentes, le travail de nuit peut avoir de graves conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes d'augmentation des risques de cancer.
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un ou de plusieurs gestes, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.
- le travail en équipes successives alternantes (2×7, 3×7, ... avec rotation d'une semaine sur l'autre).

Enfin, les partenaires sociaux, fort du constat d'une forte sinistralité liée aux troubles musculosquelettiques (TMS), souhaitent en faire une priorité en matière de prévention.

Le diagnostic des situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Un diagnostic préalable des situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels doit être mis en œuvre avant tout plan de prévention, et reposer sur une analyse des situations de travail, au regard des facteurs de

risques. La mise en œuvre du diagnostic est une réelle opportunité d'alimenter ou de ré-impulser la dynamique pluridisciplinaire qui doit présider à la politique de prévention de l'entreprise. L'objectif est de dépister les situations de travail pénalisantes puisque la clé de la réussite d'une étude de situation de travail réside dans la prise en compte des liens entre les facteurs de risques et l'organisation du travail.

Les mesures de prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Les entreprises devront mettre en place certaines des mesures suivantes :

- Des mesures tendant à la réduction des poly-expositions (par exemple amélioration des transferts de produits et d'animaux, amélioration des process de début et fin de chaîne, amélioration des conditions de travaux postés en station debout prolongée, amélioration de l'environnement et l'organisation du travail).
- Des mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail des salariés (par exemple prévoir un temps de réveil musculaire avant la prise de poste sur le temps de travail, mener une campagne d'information et de sensibilisation auprès des ateliers de production, démarches d'échange avec les entreprises prestataires de service...).
- Des mesures liées au développement des compétences et qualifications (promotion des CQP, développement des compétences et accès à la formation, accompagnement renforcé des jeunes entrants, formation de référents «sécurité», formation des encadrants de proximité à la gestion d'équipe et la santé au travail...).

c L'évaluation des risques psychosociaux (RPS)

Il est communément admis que les RPS, s'ils ne sont pas strictement définis à ce jour, englobent les notions de stress, de violences internes (harcèlement moral ou sexuel), et de violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre de salariés).

Les RPS peuvent être liés à différents facteurs : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, mauvaise qualité des rapports sociaux, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail...

Un certain nombre de situations entrant dans la catégorie des RPS ont été identifiées comme constituant des facteurs de risques professionnels dans la branche :

- une écoute difficilement disponible,
- une implication à faire progresser,
- une insuffisance de reconnaissance,
- une ambiance et un collectif de travail dégradés,
- un modèle managérial individualisé et descendant (gestion des relations de personne à personne).

Comme tout autre risque, les RPS doivent être évalués par l'employeur et retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques. Une fois les risques identifiés, ils doivent être suivis au moyen d'indicateurs (via des questionnaires, entretiens...), et permettre l'établissement de plans d'action (aménagement du temps de travail, de l'organisation du travail, action sur l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, sur l'évolution du management...).

Article 21.2 Les outils de prévention

a Le suivi de l'état de santé des salariés

L'employeur devra respecter les dispositions relatives aux visites médicales obligatoires, et notamment celles prévues aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail (visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai).

En outre, une surveillance médicale devra être mise en place dans les cas prévus à l'article R. 4624-17 du code du travail, notamment en cas d'exposition à certains agents biologiques.

Le suivi de l'état de santé de chaque salarié est en effet indispensable pour s'assurer de son aptitude au poste de travail.

b Visite médicale de conducteurs de véhicules poids lourds

Pour le personnel de conduite justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité des permis de conduire des catégories C et C 1 est pris en charge par l'employeur.

Le temps nécessaire par ces visites est pris soit sur les heures de travail des salariés sans qu'il puisse pour cela être

effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

c L'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles

Toute démarche de prévention doit intégrer l'analyse des accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP) en remontant aux causes les plus en amont, et en y associant les membres du CSE.

Pour cela, l'entreprise doit définir des indicateurs précis permettant un suivi régulier, avec une périodicité régulière de la sinistralité parmi lesquels figurent, au minimum :

- Le taux de fréquence des AT/MP
- Le taux de gravité des AT/MP
- Le nombre d'accidents de trajet

L'entreprise pourra par ailleurs retenir d'autres indicateurs.

L'analyse de l'AT doit être faite en lien avec un membre du CSE, et dans les 48 heures suivant la survenance de l'AT. En cas de recours à la prestation de service, l'arbre des causes devra être établi en coordination avec le donneur d'ordre.

Des actions humaines, organisationnelles ou techniques devront être mises en œuvre pour éviter tout nouvel événement. Ces actions devront être systématiquement remontées aux différents CSE.

d Les procédures d'accueil et de ré-acceuil

L'accueil et le ré-acceuil des salariés sont des étapes essentielles qui influent directement sur les conditions de travail. Elles doivent être formalisées et de qualité, et associer les différents acteurs de l'entreprise (RH, encadrant, collègues de travail, IRP...).

La procédure d'accueil, tout d'abord, qui concerne les nouveaux embauchés, doit être suffisamment développée de manière à intégrer au mieux le salarié lors de son arrivée dans l'entreprise. Ainsi, au minimum, les étapes suivantes devront être respectées :

- Remise et présentation d'un livret d'accueil.
- Visite des locaux de l'entreprise.
- Présentation du poste.
- Formation sécurité au poste de travail.
- Désignation d'un référent chargé d'accompagner le nouvel embauché durant sa phase d'intégration.

La procédure de ré-acceuil, nonobstant les dispositions relatives aux entretiens professionnels obligatoires, vise, elle, les salariés de retour dans l'entreprise après une absence de longue durée (supérieure à 1 mois, hors congés).

L'objectif est de permettre la reprise du travail du salarié dans les meilleures conditions physiques et psychologiques, à travers un accompagnement spécifique, afin, si nécessaire, de produire un plan d'actions immédiat suite à l'analyse des causes, y compris l'aménagement du poste de travail.

e Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle sont définis à l'article R. 4311-8 du code du travail comme des «dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité».

Leur utilisation découle de l'évaluation des risques menée au préalable dans l'entreprise, et doit être subsidiaire par rapport aux équipements de protection collectifs.

Les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI sont déterminées par l'employeur après consultation du CSE et devront respecter le cas échéant les prescriptions réglementaires existant pour certains travaux. Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, et à rechercher, en accord avec le CSE, 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 individuel.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématûre et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété. Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de pro-

tection mise à leur disposition.

L'employeur doit en outre :

- s'assurer de la conformité réglementaire des EPI,
- maintenir les EPI en état de conformité en procédant aux vérifications nécessaires,
- informer et former les salariés à leur utilisation.

L'implication et la sensibilisation des salariés concernés en amont est également essentielle pour favoriser l'appropriation et l'adhésion des salariés concernés par le port des EPI.

f

Les équipements de travail

L'utilisation des équipements de travail doit prendre en compte la sécurité des salariés, et respecter les dispositions prévues aux articles R. 4323-1 et suivants du code du travail.

Cette prise en compte suppose notamment :

- L'acquisition d'équipements conformes aux normes.
- L'information et la formation des salariés à l'utilisation des équipements en toute sécurité.
- Des vérifications périodiques des équipements.
- Des conditions de maintenance des équipements limitant les risques.

Certains équipements font en outre l'objet de dispositions spécifiques dans le Code du travail (équipements de levage des charges, équipements mobiles, équipements pour l'exécution de travaux en hauteur, équipements électriques...), auxquelles il convient de se référer.

Article 22

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail et la Commission d'Hygiène Sécurité et Prévention : fonctionnement - moyens - formation

Article 22.1

Mise en place - Composition - Rôle - Missions

a

la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est instaurée dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 300 salariés.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Elle fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les membres de la CSSCT sont obligatoirement membres du CSE.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège ou le cas échéant du 3^{ème} collège.

Les prestataires de services et les services vétérinaires seront invités à participer aux réunions des CSSCT.

b

la Commission d'Hygiène, Sécurité et Prévention

Au regard de l'attachement des partenaires sociaux aux enjeux en matière de santé et de sécurité, une Commission d'hygiène, sécurité et prévention est constituée dans les entreprises n'atteignant pas 300 salariés mais occupant d'une façon habituelle un minimum de 25 salariés.

Cette commission, aura vocation à préparer et communiquer les éléments nécessaires permettant d'aborder au mieux les questions de santé et de sécurité lors des CSE.

De ce fait, les membres de la commission sont obligatoirement membres du CSE (dont maximum 1/3 de suppléants). Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège ou le cas échéant du 3^{ème} collège.

Les prestataires de services et les services vétérinaires seront invités à participer aux réunions des Commissions d'hygiène, sécurité et prévention.

Article 22.2 **Moyens de fonctionnement**

Les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

Ils disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation qui dépend de l'effectif de l'établissement :

- établissements de 25 à 49 salariés : 1 heure
- établissements de 50 à 149 : 3 heures
- établissements de 150 à 299 : 5 heures
- établissements de 300 à 999 : 7 heures
- établissements de 1000 salariés et plus : 10 heures

Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant du CSSCT ou commission d'hygiène, sécurité et prévention doit informer l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue.

Article 22.3 **Formation des représentants**

Les membres de la CSSCT, de la commission d'hygiène, sécurité et prévention et par extension, conformément aux dispositions légales, du CSE, bénéficient, dans les conditions précisées à la présente convention collective, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Le représentant syndical à la CSSCT, s'il existe, devra également bénéficier d'une formation.

a **Bénéficiaires**

Bénéficiant de cette formation les salariés qui, n'ayant pas déjà suivi une formation du type de celle prévue ici, détiennent un mandat du personnel au CSE, à la CSSCT ou à la Commission d'hygiène, sécurité et prévention.

Ce droit à la formation est renouvelable lorsque les représentants au CSSCT ou à la Commission d'Hygiène, Sécurité et Prévention ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

b **Nature de la formation**

La formation visée ci-dessus dont bénéficient les membres du CSE, de la CSSCT ou de la Commission d'hygiène, sécurité et prévention a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli, qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients des diversités de situations pouvant exister au sein même de la branche, incitent les membres de la CSSCT et de la Commission d'hygiène, sécurité et prévention à suivre une formation complémentaire, en sus de la formation légale obligatoire, lorsque nécessaire leur permettant d'appréhender les particularités de l'entreprise en matière de santé, sécurité et prévention.

c **Conditions d'exercice du stage de formation - Durée du stage de formation**

Le stage de formation est d'une durée de 5 jours ouvrables.

Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Au moment de la prise de mandat, l'employeur organisera une formation adaptée au contexte de l'entreprise auprès d'un organisme de son choix dans la limite de deux jours afin de permettre aux membres de la CSSCT et de la Commission d'hygiène, sécurité et prévention d'appréhender au mieux les conditions locales d'exercice de l'activité.

d **Demande de stage de formation**

Le membre de la CSSCT et de la Commission d'hygiène, sécurité et prévention qui entend bénéficier d'un stage

de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci.

Si l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus de la demande de congé doit être notifié à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, il sera reporté à une date fixée dans la limite de 6 mois par le salarié en concertation avec l'employeur.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

e Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des membres de la CSSCT et de la Commission d'hygiène, sécurité et prévention sont ceux visés à l'article R. 2315-12 du Code du travail.

Ces organismes délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés

L'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage,
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation,
- les frais de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées par voie réglementaire,
- le paiement des organismes de formation se fait dans les limites fixées par voie réglementaire.

Article 23 L'hygiène

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Cette obligation est la base des principes généraux de prévention parmi lesquels figure l'hygiène.

Sans préjudice des dispositions communautaires et nationales relatives au fonctionnement des établissements mettant sur le marché des produits d'origine animale ou des denrées contenant des produits d'origine animale, du règlement intérieur de l'entreprise ou du plan de maîtrise sanitaire de l'entreprise, l'hygiène au travail repose notamment sur :

- des comportements individuels
- des locaux adaptés
- l'entretien et le nettoyage réguliers des locaux et équipements de travail

Article 23.1 Comportements individuels

L'hygiène au travail dans les entreprises du secteur de la transformation des viandes nécessite un nettoyage régulier des mains.

Le personnel affecté à l'abattage des animaux, au travail et à la manipulation des viandes fraîches est tenu de se laver et de se désinfecter les mains avant, pendant et après les opérations de travail. Le lavage des mains se fait avec de l'eau et du savon mais la technique de lavage employée doit être adaptée aux besoins et/ou au milieu de travail.

Les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis gratuitement par l'employeur qui en assure l'entretien, la réparation ou le remplacement. L'employeur choisit des EPI appropriés aux risques à prévenir, ainsi qu'aux conditions et caractéristiques particulières du travail. Les EPI sont réservés à un usage personnel, sauf si la nature de l'équipement ou les circonstances exigent leur utilisation successive par plusieurs personnes (casques par exemple). Dans ce cas, des mesures appropriées doivent être prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Article 23.2 Locaux adaptés

L'employeur met à la disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance, et des douches.

En application de l'article R. 4225-5 du code du travail, un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié

à son poste de travail ou à proximité de celui-ci lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Toutes ces installations doivent être conçues de façon à permettre un nettoyage efficace. Elles sont maintenues en état de propreté constant et régulièrement entretenues.

Les lavabos doivent être pourvus d'eau courante chaude et froide, de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie main à usage unique.

Les vestiaires collectifs sont isolés du lieu de travail mais placés à proximité du passage des salariés. Les armoires permettent de suspendre deux vêtements de ville. Elles comprennent un compartiment réservé aux vêtements de travail susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes.

Les vestiaires doivent être adaptés afin de permettre notamment le séchage des vêtements de travail dans un endroit aménagé à cet effet.

En cas de personnel mixte, les vestiaires et installations sanitaires doivent être séparés.

Dans les locaux fermés, l'air doit être renouvelé de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère dans le but de préserver la santé des travailleurs et d'éviter des élévations exagérées de température, une humidité trop importante ou des odeurs désagréables.

Conformément aux dispositions du Code du travail, il est interdit de manger dans les locaux de production.

Lorsque le nombre de salariés le justifie, l'employeur doit mettre à disposition un local spécifique permettant aux salariés de se reposer ou de se restaurer. Le local doit être clair, propre, aéré et chauffé. Il est équipé d'un robinet d'eau potable, d'un réfrigérateur et d'une installation permettant de réchauffer des plats. Le nettoyage de ce local et de ses équipements est à la charge de l'employeur. Les utilisateurs doivent cependant laisser après usage un emplacement et des équipements propres.

Les salariés affectés à des postes où sont effectués des travaux salissants (zones de boucherie, d'activité de première transformation, cinquième quartier, station d'épuration, notamment) dans des établissements, notamment des abattoirs, doivent disposer de douches chaudes sur le lieu de travail. Les douches sont installées dans des cabines individuelles. Le temps passé à la douche, sur le lieu de travail, dans la limite 15 minutes par jour, est indemnisé au taux horaire de base correspondant au niveau et échelon du salarié. Il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 23.3 **Entretien et nettoyage des équipements et locaux de travail**

L'employeur met à disposition des salariés des locaux propres et en bon état. Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés par l'employeur.

Comme les locaux, les équipements de travail (outils, tenue de travail et autres équipements de protection) doivent être nettoyés régulièrement et entretenus (réparés ou renouvelés). L'employeur met à disposition des salariés les facilités nécessaires pour le maintien en bon état du matériel et des instruments utilisés pour le travail.

Article 24 **Dispositions particulières aux jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

La santé et la sécurité sur les lieux du travail des jeunes ouvriers font l'objet de dispositions légales et réglementaires (art. L. 4153-1 et suivants et D. 4153-1 et suivants du code du travail).

En particulier : les employeurs doivent se conformer aux dispositions de l'article R. 4541-9, D. 4152-12 du code du travail limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les jeunes de moins de dix-huit ans.

Titre IV

Relations individuelles de travail - le contrat de travail

I - Embauche - Exécution du contrat de travail

Article 25

Liberté d'opinion et non-discrimination

Article 25.1

Droits et libertés dans l'entreprise

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail.

Article 25.2

Non-discrimination au recrutement

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue origine, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services compétents de l'État. Ils peuvent, en outre, recourir au recrutement direct.

Le personnel est tenu régulièrement informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes et/ou emplois sont vacants par tout moyen approprié.

Article 26

Les contrats de travail

Article 26.1

Le contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée est la norme en matière de contrat de travail dans la branche Industries et commerces en gros des viandes.

Le recours à d'autres types de contrats doit être justifié selon la réglementation en vigueur.

Article 26.2

Le contrat à durée déterminée

La durée totale du CDD pour surcroit d'activité ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement inclus.

Le nombre de renouvellements possibles est porté à six, sous respect de la durée maximale. Le renouvellement devra faire l'objet d'un avenant avant le terme initialement prévu du contrat.

Il n'existe pas de délai de carence entre deux renouvellements.

Ces dispositions ne doivent pas avoir pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 27

Période d'essai

Toute embauche à durée indéterminée est précédée d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés indiquées ci-dessous.

La durée de la période d'essai

- deux mois pour les ouvriers et employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

Délai de prévenance

Ainsi, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du code du travail, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur :

- vingt-quatre heures en deçà de 8 jours de présence ;
- quarante-huit heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après 1 mois de présence ;
- un mois après 3 mois de présence.

Par ailleurs, en application de l'article L. 1221-26 du code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article 28 Remplacements

La notion de remplacement au sens du présent article est le fait d'assurer, provisoirement, le poste du titulaire absent.

Deux situations peuvent se présenter :

Le remplacement dans un poste de classification supérieure : dans ce cas, le salarié assurant le remplacement perçoit une indemnité compensatrice de remplacement égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum du poste qu'il occupe au titre du remplacement.

Le remplacement dans un poste de classification inférieure : tout salarié pourra être amené à effectuer de manière provisoire des travaux correspondant à une classification inférieure : dans ce cas, il n'y a aucun changement de classification, ni de diminution du salaire de base.

Dans les deux situations, l'ensemble des primes afférentes attachées à l'emploi provisoirement occupé sont accordées. En revanche, l'ensemble des primes de l'emploi habituel ne sont pas perçues.

Le remplacement dans un poste différent implique que le salarié dispose des compétences nécessaires à la tenue dudit poste, et en conséquence d'un certain degré de polyvalence. Le salarié sera formé sur les postes sur lesquels il est susceptible d'effectuer des remplacements, notamment sur la partie sécurité.

Article 29 Mutation

Si, à la suite d'accords économiques ou autres survenant entre deux ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de leur activité, un collaborateur d'une des entreprises accepte de passer dans une autre, son contrat de travail sera transféré conventionnellement, lequel prévoira :

- la reprise de l'ancienneté du salarié, et des droits y afférents,
- le maintien des dispositions contractuelles du salarié.

Le transfert du contrat de travail du salarié fera l'objet d'une convention tripartite de transfert, afin d'acter le consentement des parties.

Le salarié devra bénéficier d'un délai de réflexion d'un mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le transfert s'effectue dans le cadre de l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 30 Absences fortuites - Journée défense et citoyenneté

Article 30.1 Absences fortuites

Sauf en cas de maladie ou d'accident, toute absence du salarié, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du supérieur hiérarchique ou de la direction.

En cas d'absence imprévue ou pour une raison réellement indépendante de sa volonté, le salarié doit aviser l'employeur dans les quarante-huit heures par tout moyen à sa convenance, sauf cas de force majeure.

L'absence non autorisée préalablement ou non justifiée dans les quarante-huit heures constitue une absence irrégulièrre.

Les absences provoquées par maladie ou accident constituent une simple suspension du contrat de travail dans les limites précisées à l'article 31 à condition qu'elles soient à la fois :

- notifiées aussitôt que possible à l'employeur, sauf cas de force majeure ;

— justifiées dans les quarante-huit heures suivant l'arrêt par un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'indisponibilité. L'absence de présentation du certificat médical dans le délai indiqué ci-dessus constitue une faute qui peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Les prolongations successives d'arrêt de travail doivent être signalées à l'employeur au plus tard la veille du jour prévu initialement pour la reprise, sauf à être considérées comme absences irrégulières ; le certificat médical justificatif doit être produit dans les quarante-huit heures, sous peine des mêmes sanctions que pour le certificat initial d'arrêt de travail.

Article 30.2 **Absences spécifiques liées à des activités d'intérêt général ou civil**

a **Journée défense et citoyenneté**

Tout jeune salarié ou apprenti de 16 à moins de 26 ans est autorisé à s'absenter de manière exceptionnelle pour participer à la journée défense et citoyenneté, dans les conditions prévues à l'article L 114-1 et suivants du code du service national.

La journée défense et citoyenneté est un cas d'absence rémunéré par l'employeur ; elle est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération, et ne peut pas être un motif de rupture du contrat de travail.

b **Autres absences**

Il convient de se référer aux dispositions légales en ce qui concerne les autres types d'absences spécifiquement prévues (réservistes militaires, sapeur-pompier volontaire, élections...).

Article 31 **Absences pour maladie ou accident**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Article 31.1 **(Avenant 27 mai 2021, étendu) - Garantie d'emploi**

Sauf cas de force majeure, le salarié doit informer aussi tôt que possible l'employeur des absences résultant de maladies ou d'accidents (y compris les accidents du travail).

La justification des absences doit être fournie par l'intéressé dans les 48 heures.

a **En cas d'accident du trajet, de maladie ou accident non professionnels**

La durée de garantie d'emploi est fixée à :

— quatre mois pour les salariés ayant entre six mois et trois ans d'ancienneté ;

— six mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté ;

— douze mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté atteints d'une affection grave au sens de l'article L. 322-3 al. 3 du Code de la sécurité sociale. Dans cette hypothèse, le salarié a été reconnu atteint d'une affection comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse entraînant une exonération totale du ticket modérateur.

Dans tous les cas, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Dans le cas où un salarié est absent pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident non professionnels, deux ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue à l'alinéa ci-dessus reste limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année civile suivante la garantie reste également limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié, constatée au premier jour de l'arrêt de

travail.

Si l'absence du salarié se prolonge au-delà de ces durées, son contrat de travail peut être rompu dans certains cas prévue par la loi. Dans ce cas, l'employeur doit observer la procédure applicable en cas de licenciement individuel prévu à l'article 45 de la présente convention collective.

Le salarié, dont le contrat se trouve ainsi résilié, bénéficie 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 adapté à ses nouvelles aptitudes physiques, pour autant qu'un tel emploi existe et soit vacant. Pour bénéficier de ce droit, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Les dispositions précitées ne trouvent pas à s'appliquer en cas de licenciement pour cause d'inaptitude au poste constatée par le Médecin du travail, conformément aux dispositions aux articles L. 1226-2 et suivants du Code du travail.

b
En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Sans aucune condition d'ancienneté, la durée de la garantie d'emploi du salarié est égale à la durée totale de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail augmentée, le cas échéant, de la durée du délai d'attente et de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

À l'issue de cette période de suspension, si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En revanche, si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, après avis du CSE et en fonction des indications formulées par le médecin du travail, un autre emploi adapté à ses aptitudes physiques.

Le nouvel emploi proposé doit être autant que possible comparable à l'emploi précédemment occupé. Le cas échéant, l'employeur met en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie d'une mention expresse dans l'avis du Médecin du travail le dispensant de procéder à une recherche de reclassement, ou de l'impossibilité où il se trouve de proposer un poste de reclassement ou enfin en cas de refus par le salarié de l'emploi de reclassement proposé.

S'il est prononcé, le licenciement doit être effectué suivant les règles fixées à l'article 45 de la présente convention collective, et donne droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui fixé à l'article 46 de la présente convention collective, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale sans aucune condition d'ancienneté.

Ces indemnités se calculent sur la base du salaire moyen (y compris les primes, gratifications et avantages de toute nature) qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois ou des douze derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant son accident ou sa maladie professionnelle.

Toutefois, les indemnités ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

Article 31.2
indemnisation des ouvriers et employés

a
Durée

En cas de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures, les salariés sont indemnisés selon les conditions ci-dessous :

— maladie, accident non professionnels : quatre mois maximum, sous réserve d'une présence continue minimale de six mois ;

— maladie professionnelle, accident du travail, accident de trajet : cinq mois maximum, sous réserve d'une présence continue minimale de un mois.

La présence continue minimale du salarié s'apprécie au premier jour de l'arrêt du travail.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

— du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à un accident du trajet ou à une maladie professionnelle,

— du sixième jour d'absence si elle est consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel (sauf cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à suppression du délai de carence de la sécurité sociale).

Lorsque la maladie ou l'accident non-professionnels excède quarante-cinq jours, le délai de carence de cinq jours est ramené à celui de la sécurité sociale. Il en est de même en cas d'hospitalisation.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviennent au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus. En tout état de cause la durée totale d'indemnisation est limitée aux durées maximales prévues au 1^{er} paragraphe.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année suivante, la durée maximale d'indemnisation reste également limitée aux durées maximales prévues au 1^{er} paragraphe même si l'absence du salarié a débuté l'année précédente.

b Indemnisation

L'indemnité se calcule de manière à maintenir au salarié malade ou accidenté 100 p. 100 du salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, sous déduction de la CSG/CRDS sur les IJSS perçues et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (panier, transport, etc...) et primes liées à la présence effective du salarié (habillage, etc...).

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite d'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

De l'indemnité ainsi calculée est déduite la valeur des prestations représentatives de salaire que les intéressés toucheront du fait :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés dans les meilleurs délais sur présentation des relevés ou bordereaux de payement des organismes concernés.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires.

Article 31.3 indemnisation des techniciens et agents de maîtrise

Les appointements des agents de maîtrise, techniciens ou assimilés dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou accident dûment constatés et reconnus par certificat médical sont, selon les cas, maintenus ou complétés afin que les ressources des intéressés atteignent les chiffres suivants :

- après six mois de présence dans l'entreprise et jusqu'à dix ans : 100 p. 100 pendant quatre mois ;
- après dix ans de présence dans l'entreprise : 100 p. 100 pendant quatre mois, 70 p. 100 pendant les trois mois suivants.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- 100 p. 100 pendant cinq mois.

Les prestations touchées par les intéressés :

- indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance, mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
- indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements, feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si un salarié agent de maîtrise, technicien ou assimilé se trouve plusieurs fois en arrêt maladie, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé au

début de sa maladie. Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement ne peut avoir effet avant l'expiration des périodes d'indemnisation prévues ci-dessus. Cette notification devra être faite par lettre recommandée. L'intéressé percevra les indemnités de licenciement prévues à l'article 47 de la présente convention.

Les indemnités de maladie tiennent lieu d'indemnité de préavis. Toutefois, les intéressés auront une priorité absolue de réengagement dans un emploi similaire durant les douze mois suivant leur licenciement.

Article 31.4 indemnisation des cadres

Les appointements des cadres, dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou accident, dûment constaté et reconnu par certificat médical, sont complétés ou maintenus dans les conditions suivantes :

- après six mois de présence dans l'entreprise :
 - 100 p. 100 pendant quatre mois ;
 - 70 p. 100 pendant les deux mois suivants ;
- après trois ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 p. 100 pendant quatre mois ;
 - 70 p. 100 pendant les trois mois suivants ;
- au-delà de huit ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 p. 100 pendant quatre mois ;
 - 70 p. 100 pendant les quatre mois suivants.

Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- 100 p. 100 pendant cinq mois ;
- 75 p. 100 pendant les trois mois suivants.

Les prestations touchées par les intéressés :

- indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
- indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements, feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne peut, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au cadre ou à ses ayants droit une somme égale à la rémunération perçue pendant ses douze derniers mois d'activité, cette garantie étant accordée par lui-même ou par une assurance au nom du cadre.

Cette garantie est indépendante de celle accordée pour les mêmes objets par la sécurité sociale ou le régime de retraite des cadres en vertu de ses dispositions minima obligatoires. Toutefois, si l'employeur assume bénévolement la couverture de ce risque, sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie.

Article 31.5 Remplacement en cas de maladie ou d'accident des cadres

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment constatées ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé la notification du remplacement ne peut avoir effet qu'à l'expiration des périodes d'indemnisation prévues à l'article 31 de la présente CCN. Cette notification doit être faite par lettre recommandée.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels congédiements qu'en cas de nécessité s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. L'intéressé aura alors une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire durant les deux années suivant son licenciement.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement faite dans les conditions prévues ci-dessus.

Le cadre ainsi licencié recevra :

- a) Les indemnités de maladie pendant la période prévue, ou jusqu'au jour de sa guérison, si celle-ci est antérieure à la fin de ladite période ;
- b) Le montant de l'indemnité de préavis ;

Enfin, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Article 32 Maternité et adoption

Article 32.1 Protection de la maternité (naturelle et adoptive)

a

Interdiction de licencier pendant la grossesse ou le congé d'adoption

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les dix semaines qui suivent l'expiration de ces périodes ou pendant les 10 semaines qui suivent les congés pris immédiatement après le congé de maternité, conformément aux dispositions légales actuellement applicables.

Au cours de cette période de dix semaines, l'employeur peut toutefois notifier son licenciement au salarié, 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.

Cette protection de dix semaines est également étendue au père salarié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

Dans ce cas, le licenciement ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail telles que définies au paragraphe ci-après.

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

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

b Interdiction d'emploi

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement dont, au moins, six semaines après celui-ci.

c

Possibilité pour la femme enceinte de rompre son contrat sans préavis

La salariée en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, conformément aux dispositions légales en vigueur.

d

Aménagements d'horaires

Sous réserve d'une attestation du médecin traitant ou de l'attestation de prise en charge de la CPAM/CARSAT au titre de la grossesse et à partir du troisième mois de grossesse, toute salariée est autorisée, dans la limite d'une heure par jour, à partir plus tôt et/ou arriver plus tard, sans perte de salaire.

e
Autorisations d'absence - Examens obligatoires

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté.

Article 32.2
Congé de maternité et d'adoption

a
Durée du congé

La salariée a le droit, sur justification par certificat médical, de suspendre son contrat de travail pendant une période de seize semaines commençant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant dix semaines après la date de celui-ci.

Cette période est portée à vingt-six semaines commençant huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant dix-huit semaines après la date de celui-ci lors de la naissance d'un troisième enfant (ou au-delà de trois enfants) :

- si la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du Code de la sécurité sociale ;
- ou si la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

Pour permettre une certaine souplesse dans la répartition des congés pré et postnatal, l'article L. 1225-19 du Code du travail donne aux salariées concernées la possibilité de faire varier de huit à dix semaines la durée de leur congé prénatal, le congé postnatal étant alors réduit d'autant (de dix-huit à seize semaines).

En cas de naissances multiples, la période de suspension prévue ci-dessus, soit seize semaines, soit vingt-six semaines, est prolongée dans les conditions légales.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail 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.

Prolongation du congé de maternité en cas de naissance prématurée

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail, telle qu'elle résulte des dispositions légales, est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Adoption

Le salarié à qui un enfant est confié en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

b
Indemnisation du congé de maternité

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles ne subissent pas de perte de rémunération.

c
Garanties d'évolution de la rémunération

En application des dispositions de l'article L. 1225-26 du Code du travail, la rémunération de la salariée est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressée d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 32.3 **Changement définitif d'emploi**

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, l'intéressée bénéficiera du maintien de son salaire antérieur.

Article 32.4 **Accompagnement de la salariée à son retour dans l'entreprise**

La salariée qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article 33 **Congé de paternité**

Le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité, quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté, conformément aux articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du Code du travail et articles L. 331-8 et D. 331-4 du Code de la sécurité sociale.

Ainsi, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté (le congé de paternité ne devant pas imputer sur le calcul de la prime d'ancienneté), pour le calcul des congés payés, pour l'intéressement et la participation ainsi que pour les heures liées au compte personnel de formation.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à dix-huit ou vingt-deux semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du Code de la sécurité sociale.

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. À l'issue du congé de paternité, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Garanties d'évolution de la rémunération

Par extension des dispositions de l'article L. 1225-26 du Code du travail, la rémunération du salarié est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressé d'un congé de paternité.

Article 34 **Congé parental d'éducation**

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié, homme ou femme, parent naturel ou adoptif, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie d'un an d'ancienneté, dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, dans les conditions définies ci-dessous.

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le congé parental a une durée initiale d'un an au maximum.

Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée d'un an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel, sans que cette activité puisse être inférieure à 16 h hebdomadaires, ou son activité en temps partiel en congé parental.

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé.

Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour le calcul de l'ancienneté.

Accompagnement du salarié à son retour dans l'entreprise

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

- d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle,
- d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise, d'un droit à une action de formation professionnelle,
- de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 1225-47 du Code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à la période de professionnalisation à l'issue du bilan.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

Garanties d'évolution de la rémunération

Par extension des dispositions de l'article L. 1225-26 du Code du travail, la rémunération du ou de la salariée est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressé(e) d'un congé parental d'éducation.

Article 35

Congé sans solde pour éléver un enfant

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1225-47 du Code du travail, la mère ou le père de famille peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité ou de paternité, un congé sans solde de six mois maximum, en vue d'élever son enfant, à condition d'en aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un délai de prévenance d'un mois.

À l'issue de cette période de six mois et sous condition d'avertir son employeur au moins un mois à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le salarié concerné est assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de le réintégrer soit parce qu'il aurait

été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à son remplacement définitif et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il aurait été fait application à l'intéressé des règles relatives au licenciement collectif pour raison économique.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans l'un des emplois auxquels la qualification lui permet de prétendre avec maintien de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ en congé de maternité ou de paternité.

Article 36 **Garde d'un enfant malade**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Tout salarié devant, sur justificatif médical, s'absenter pour garder un enfant de moins de 14 ans malade, pourra percevoir :

- soit la moitié de son salaire normal pendant 10 jours au maximum consécutifs ou non sur une année civile ;
- soit l'intégralité de son salaire normal pendant 5 jours au maximum consécutifs ou non sur une année civile. Ces modalités ne se cumulent pas, le salarié devra faire le choix de la modalité qui lui sera appliquée à l'occasion de sa première demande dans l'année.

Le justificatif médical doit être présenté à l'employeur dans un délai de 48 heures sauf hospitalisation de l'enfant ou cas de force majeure.

Article 37 **Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés**

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge, au sens du Code de la sécurité sociale, bénéficiera :

- l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de cinq jours d'absences autorisées payées ;
- l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives, d'un crédit de 4 jours d'absences autorisées payées par an ;
- d'aménagements d'horaires permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.
- de la garantie du maintien de l'acquisition de l'intégralité de ses congés payés lorsque le parent perçoit l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Article 38 **Don de jours de repos**

Tout salarié peut renoncer, sur sa demande et en accord avec l'employeur, à tout ou partie de ses jours de repos non pris (dans les limites fixées par le code du travail) au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge :

- d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants dans les conditions fixées à l'article L. 1225-61-1 du Code du travail.

— de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap

Les modalités pratiques seront vues au niveau de chaque entreprise.

Article 39 **Congés pour événements familiaux**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant mineur : 15 jours ;
- décès d'un enfant majeur : 7 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou de la personne avec qui le salarié était lié par un PACS : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (entendus au sens des parents du conjoint) : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ;

Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 1 semaine civile ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (entendus au sens du conjoint du frère ou de la sœur du salarié) ou d'un grand-parent (il s'agit des grands-parents du salarié) : 1 jour ;

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 40 **Absence pour convenance personnelle**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Tout salarié bénéficie sur justification après un an d'ancienneté, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) de 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Ce jour ou ces demi-journées d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 41 **Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FNAF CGT.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Ainsi, sauf dispositions plus favorables, les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 30 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du nombre de jours de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paye.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Article 41 bis Prime transport

Mod. par Avenant n° 92, 6 déc. 2021, étendu par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Culture Viande.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
CFTC CSFV.

Article 41 bis.1 Salariés bénéficiaires

Une prime transport est versée aux salariés pour les frais de carburant et les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes dans les deux cas suivants conformément à l'article L. 3261-3 du Code du travail :

- La résidence habituelle ou le lieu de travail du salarié est soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
- Les horaires de travail du salarié ne lui permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport (travail de nuit, horaires décalés, etc.).

Elle est également versée pour les frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec :

- Leur vélo ou vélo à pédalage assisté personnel,
- Leur engin de déplacement personnel motorisé (trottinettes et patinettes électriques, gyropodes, monoroues, hoverboards, etc.),
- En tant que conducteur ou passager en covoiturage,
- À l'aide de services de mobilité partagée qui comprennent la location ou la mise à disposition de cyclomoteur, motocyclette, vélo électrique ou non, engin de déplacement personnel motorisé ou non, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique et les services d'autopartage à condition que le véhicule mise à disposition soit un véhicule à faible émission.

La notion de «résidence habituelle» s'entend comme la résidence fixée à l'adresse déclarée à l'employeur.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- Les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par

- l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
 - Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
 - Les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques ;
 - Les salariés qui bénéficient de remboursement de frais de transports en commun (prise en charge à hauteur de 50 % du titre de transport).

Article 41 bis.2 Justificatifs

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra adresser à son employeur de manière annuelle une attestation sur l'honneur qu'il remplit une des conditions d'éligibilité visées à l'article 41 bis.1 et la photocopie de la carte grise du véhicule utilisé, le cas échéant.

Article 41 bis.3 Montant et modalités de versement de la prime

Pour chaque salarié bénéficiaire, le montant de la prime transport est fixé 1 euro par jour travaillé dans la limite des dispositions de l'article 81 du code général des impôts (19^o ter-b).

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime transport figurera sur le bulletin de paye et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire, bénéficie de la prise en charge dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet. À défaut, la prise en charge se calcule au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Article 41 ter (d'origine) Prime panier

Mod. par Avenant n° 95, 29 nov. 2022, étendu par arr. 16 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande, Les Entreprises Françaises des Viandes ;

APV ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

CFTC-CSFV.

Article 41 ter.1 Définition

La prime panier est une indemnité versée par l'employeur pour la restauration de ses salariés :

- lorsque la durée de la pause déjeuner ne leur permet pas de rentrer chez eux,
- En raison de contraintes particulières d'organisation : travail en équipe, travail posté, journée continue, travail en horaire décalé.

Article 41 ter.2 Bénéficiaires

Les salariés répondant aux conditions ci-dessus et effectuant 6 h de travail consécutif minimum par jour pourront bénéficier du versement de l'indemnité de panier sans carence ni condition d'ancienneté.

Article 41 ter.3 Montant et modalités de versement de la prime

Le montant de l'indemnité panier est fixé à 1 € par jour de présence excluant toute forme d'absences assimilées

ou non à du temps de travail effectif

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime panier figurera sur le bulletin de paye et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Article 41 ter (Nouveau)

Prime panier de jour

Mod. par Avenant n° 97, 14 mars 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension⁽¹⁾

Signataires :

Organisations patronales :

Culture Viande, Les Entreprises Françaises des Viandes ;

APV ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

CFTC-CSFV.

Article 41 ter.1

Définition

La prime panier de jour est une indemnité versée par l'employeur pour la restauration de ses salariés :

- lorsque la durée de la pause déjeuner ne leur permet pas de rentrer chez eux,
- En raison de contraintes particulières d'organisation : travail en équipe, travail posté, journée continue, travail en horaire décalé.

Article 41 ter.2

Bénéficiaires

Les salariés répondant aux conditions ci-dessus et effectuant 6 h de travail consécutif minimum par jour pourront bénéficier du versement de l'indemnité de panier sans carence ni condition d'ancienneté.

Article 41 ter.3

Montant et modalités de versement de la prime

Le montant de l'indemnité panier est fixé à 2 € par jour de présence excluant toute forme d'absences assimilées ou non à du temps de travail effectif.

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime panier de jour figurera sur le bulletin de paye et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Article 42

Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Une prime d'ancienneté est versée après trois ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant, au barème afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé(e), un

taux de 3 % après 3 ans d'ancienneté, augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 % pour 10 ans.

Le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la grille du salaire de base mensuel minimum.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

Ancienneté	Taux
3 ans	3 %
4 ans	4 %
5 ans	5 %
6 ans	6 %
7 ans	7 %
8 ans	8 %
9 ans	9 %
10 ans et au-delà	10 %

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé au prorata temporis lorsque le salarié est à temps partiel.

Le montant de la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base avec mention à part sur le bulletin de paye.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, la prime d'ancienneté n'est pas due dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent.

Article 43 Prime de fin d'année

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à un an

Le montant de cette prime est égal au salaire de base mensuel minimum afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un treizième mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les trois cas suivants :

— activité partielle ;

— suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, de la maternité ou paternité ;

— suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de deux mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée prorata temporis dans les trois cas suivants :

— contrat de travail à temps partiel (en cas de passage en cours d'année du travail à temps partiel au travail à temps complet, ou inversement, la prime de fin d'année est calculée proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel et à temps complet) ;

— suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinue supérieure à deux mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;

— départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due, lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en une ou deux fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paye et ne peut pas être pris en compte pour le respect de minima conventionnels.

Article 44 **Repos pour le travail en grand froid et le portage**

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux accomplis par les salariés :

- affectés au portage à dos des quartiers de carcasse ;
- travaillant en grand froid (à partir de -15 °C)

Afin de compenser la pénibilité de ces travaux, il est attribué aux salariés concernés un repos compensateur de 1 jour par semestre travaillé.

Les modalités d'application de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'entreprise, étant entendu que ce repos n'ayant pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés ne devra être accolé ni au congé principal, ni à la fraction de ce congé prise en dehors de la période légale.

II - Cessation du contrat de travail

Article 45 **Les principaux cas de rupture du contrat de travail**

Les différents cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée traités dans le présent sous-titre sont les suivants :

- Démission
- Licenciement pour motif économique
- Licenciement pour motif personnel
- Rupture conventionnelle
- Retraite

Des dispositions spécifiques, détaillées à l'article 49, sont par ailleurs prévues pour la rupture anticipée du contrat à durée déterminée et pour la rupture de certains contrats en alternance.

Article 45.1 **Démission**

Le salarié peut décider à tout moment de rompre unilatéralement son contrat de travail, en exprimant cette volonté de manière claire et non équivoque.

Ce mode de rupture ne nécessite aucune motivation de la part du salarié. Conformément à l'article 49, le salarié devra notifier sa démission à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, et respecter le préavis auquel il est tenu.

Article 45.2 **Licenciement pour motif économique**

Aux termes de l'article L. 1233-3 du Code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° — À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a)** Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b)** Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c)** Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

-
- d)** Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
- 2^o** — À des mutations technologiques ;
- 3^o** — À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- 4^o** — À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

a **Licenciement collectif pour motif économique**

Ralentissement de l'activité

Dès que la direction prévoit une diminution de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, elle doit en informer le Comité Économique et Social Central ou le Comité Économique et Social, et le consulter sur les mesures à prendre pour éviter cette éventualité (par exemple : la réduction de l'horaire de travail et notamment la réorganisation du travail entre les services, le repos par roulement, le chômage partiel, la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement).

Modification structurelle de l'entreprise

Lorsque la direction décide une modification des structures de l'entreprise (dans le cadre d'une modernisation, d'une restructuration, d'une fusion, d'une concentration, d'une décentralisation, d'un transfert d'activité..., etc.), elle doit, dès qu'elle est en mesure de prévoir les conséquences de cette modification dans le domaine de l'emploi, en informer le CSE, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions.

Si malgré l'application de ces dispositions, et après mise en œuvre des obligations d'adaptation, de formation et de reclassement, l'employeur se voit contraint d'envisager le licenciement de plusieurs salariés, il devra définir les critères d'ordre des licenciements, et respecter la procédure de licenciement individuel ou collectif pour motif économique applicable.

Procédure de licenciement collectif pour motif économique

Si l'employeur envisage de licencier de deux à 9 salariés dans une même période de 30 jours, il devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-8 et suivants du Code du travail.

Si l'employeur envisage de licencier au moins 10 salariés une même période de 30 jours, il devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-21 et suivants et R. 1233-3-1 et suivants du Code du travail.

b **Licenciement individuel pour motif économique**

En cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-11 et suivants du Code du travail.

c **Reclassement - Priorité de réembauche**

L'employeur recherche avec les représentants du personnel et les services administratifs compétents les possibilités de reclassement soit dans la profession, soit hors de la profession, susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement a dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui peuvent être utilisés pour eux.

Les salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour raison économique d'ordre structurel et qui ont trouvé un nouvel emploi en cours de préavis peuvent quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de leur préavis et en conservant le bénéfice de leur indemnité de licenciement calculée suivant le barème prévu par l'article 47 de la présente convention collective.

Les salariés concernés par un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'en user de cette priorité au cours de ce même délai. La lettre de licenciement mentionne la priorité de réembauchage ainsi que ses conditions de mise en œuvre.

Article 45.3 Licenciement pour motif personnel

En dehors de tout motif économique, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut procéder au licenciement d'un salarié pour un motif personnel, dès lors que cette mesure est motivée par une cause réelle et sérieuse. L'employeur devra respecter la procédure suivante, dans le respect des dispositions légales (articles L. 1232-1 et suivants du Code du travail) :

- Convocation à l'entretien préalable
- Entretien préalable
- Notification du licenciement

Par ailleurs, il conviendra de respecter, selon le cas, les dispositions légales spécifiques applicables en cas de licenciement pour motif disciplinaire.

Article 45.4 Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Soumise à un régime juridique spécifique, sa mise en œuvre doit respecter les dispositions légales prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Article 45.5 Retraite

Le départ à la retraite vise la situation d'un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. Ce mode de rupture du contrat de travail n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite, et remplit donc les conditions d'âge départ à la retraite.

La mise à la retraite vise la situation où l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, soit parce que le salarié a atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, auquel cas il devra obtenir son accord, soit parce que le salarié a atteint l'âge 70 ans, auquel cas il pourra le mettre d'office à la retraite.

Le départ anticipé à la retraite à l'initiative du salarié, avant l'âge de 60 ans, est subordonné à l'application de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (carrières longues et/ou assurés handicapés).

Article 46 Préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis est fixé en fonction du mode de rupture du contrat de travail, dans les conditions définies ci-dessous.

Mode de rupture	Durée du préavis
Licenciement	<p>Ouvriers et Employés :</p> <ul style="list-style-type: none">- 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans- 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans <p>Techniciens et Agents de maîtrise : 2 mois</p> <p>Cadres : 3 mois</p> <p>Des dispositions légales spécifiques sont prévues en cas de licenciement d'un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.</p>
Démission	<p>Ouvriers et Employés :</p> <ul style="list-style-type: none">- 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans- 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans <p>Techniciens et Agents de maîtrise : 2 mois</p> <p>Cadres : 3 mois</p>

Mode de rupture	Durée du préavis
Rupture conventionnelle	Pas de préavis. La date de rupture du contrat est fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.
Départ à la retraite Mise à la retraite	Article L. 1237-10 du code du travail Ouvriers et Employés : - 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans - 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans Techniciens et Agents de maîtrise : 3 mois Cadres : 6 mois

La notification de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur (licenciement ou mise à la retraite) doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Si la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative de l'employé (démission ou départ à la retraite), celui-ci peut la notifier à l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en mains propres contre décharge.

Dispositions spécifiques au licenciement et à la démission

En cas d'inobservation du préavis, non provoquée par une faute grave du salarié, la partie défaillante doit à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la procédure légale de licenciement ou pour rupture sans cause réelle et sérieuse.

L'inobservation du préavis n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler.

Si le salarié congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans devoir l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise.

De même, l'employeur d'un salarié démissionnaire peut le dispenser d'accomplir son temps de préavis si ce dernier lui en fait la demande. Dans ce cas, le salarié ne peut prétendre au versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

Pendant la période de préavis conventionnel (à condition que celui-ci soit effectué) et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour travaillé pendant deux heures au maximum pour rechercher un emploi. Le moment de la journée où se placent ces absences peut être fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé. Dans le cas où l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, la rémunération du salarié ne subit aucune réduction de ce fait.

Article 47

Indemnisations en cas de rupture

Article 47.1

Indemnité de licenciement

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, au salarié licencié ayant au moins huit mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité de licenciement est doublée.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement,
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 47.2 Indemnité de mise à la retraite

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de mise à la retraite ne pouvant être inférieure à :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédent le licenciement,
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Article 47.3 Indemnité de départ à la retraite

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de départ à la retraite ne pouvant être inférieure à :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans dans la limite de 25 ans.

Cette indemnité ne pouvant excéder 7,5 mois de salaire.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédent le licenciement,
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Ces dispositions s'appliquent également en cas de départ anticipé à la retraite dans les conditions légales.

Article 47.4 Indemnité liée aux autres cas de rupture du contrat de travail

En cas de démission, le salarié démissionnaire n'a pas droit à une indemnité au titre de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle, une indemnité spécifique doit être versée conformément aux dispositions légales.

Article 48 Formalités administratives

Lors de la rupture d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre au salarié différents documents :

- Le certificat de travail. Ce document doit comporter les mentions exclusivement prévues par les dispositions légales et réglementaires.
- Le reçu pour solde de tout compte,
- L'attestation Pôle emploi
- Et tout document spécifique au cas de rupture du contrat

Article 49 Dispositions spécifiques liées à certains contrats

Article 49.1 Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut en principe être rompu avant l'échéance de son terme, sauf dans l'un des cas limitativement prévus aux articles L. 1243-1 et suivants du Code du travail :

- Accord des parties
- Faute grave
- Force majeure
- Inaptitude constatée par le médecin du travail
- Rupture à l'initiative du salarié s'il justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié qui justifie

d'une embauche en contrat à durée indéterminée, le préavis est de 1 jour par semaine dans la limite de deux semaines :

- Compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus lorsque celui-ci comporte un terme précis.
- Compte tenu de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis.

Article 49.2 **Rupture du contrat de professionnalisation**

La rupture du contrat de professionnalisation se fera dans les conditions de droit commun. Il convient de se référer en conséquence aux dispositions applicables en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Le préavis applicable sera, selon la nature du contrat, celui applicable en cas de rupture du contrat à durée indéterminée ou en cas de contrat à durée déterminée.

Article 49.3 **Rupture du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il peut être rompu dans les conditions définies à l'article L. 6222-18 du Code du travail.

Titre V **Durée du travail - Congés payés et jours fériés**

La thématique de la durée du travail doit être prioritairement traitée au niveau des entreprises ou des établissements puisqu'elle dépend de leur organisation. Les dispositions figurant dans la convention collective sur ce thème ont pour vocation d'établir un cadre général et de permettre, le cas échéant, à des entreprises dépourvues de Délégué Syndical de recourir directement à des modes d'organisation de la durée du travail conditionnés par la loi à l'existence d'un accord.

Le recours au travail temporaire doit être limité aux hypothèses de remplacement et de surcroit d'activité tels que prévus dans les conditions prévues dans le Code du travail.

Le recours au travail géré par une entreprise de travail temporaire sous la forme du CDI à temps partagé intégrant des périodes de formation qualifiantes devra être privilégié.

I - Durée du travail

Chapitre 1 **Organisation du temps de travail des salariés relevant d'une durée de travail décomptée en heures**

Article 50 **Définition de la durée du travail**

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire du travail réellement accompli au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile conformément aux dispositions légales.

Article 51 **Durée du travail des cadres**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également aux salariés relevant de la catégorie Cadre, sauf si ces derniers relèvent d'un dispositif de convention de forfait annuel lesquelles sont définies au chapitre 2.

Article 52

Heures supplémentaires - Rémunération et compensation

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Article 52.1

Heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel

Conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail, les entreprises peuvent recourir à des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent de 160 heures par an et par salarié à l'exception des chauffeurs dont la limite du contingent est de 180 heures par an et par salarié.

Article 52.2

Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel

Au-delà du contingent annuel précité à l'article 52.1, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis du CSE s'il en existe, conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail.

Les heures accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont les modalités sont définies aux articles L. 3121-33 et D. 3121-17 et suivants du code du travail.

Article 52.3

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent aux heures supplémentaires et aux majorations après consultation du CSE.

En l'absence de représentant du personnel, ce régime de paiement des heures supplémentaires en repos peut être institué après information du personnel et accord des salariés concernés.

Ce repos devra être pris au minimum par journée entière. Il pourra éventuellement être affecté à un compte épargne-temps.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-29 du code du travail.

Article 53

Durée quotidienne de travail effectif

Article 53.1

Disposition générale

La durée quotidienne de travail effectif ne peut être inférieure à 4 heures sauf pour les salariés à temps partiel. Elle ne peut être supérieure à 9h30 par jour sauf dérogations dans les conditions prévues par l'article D. 3121-4 du Code du travail.

Toutefois, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre :

- 10 heures dans le respect des durées hebdomadaires maximales dans la limite de 20 jours par an non consécutifs pour tous les salariés, à l'exception des chauffeurs.

Un moyen de contrôle adapté devra être mis en place dans l'entreprise de manière à assurer le suivi de ce dispositif et contrôler le respect des limites fixées.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du Comité Social et Économique.

Article 53.2 **Durée quotidienne de travail effectif des salariés chauffeurs**

Au regard des conditions particulières d'exercices des salariés chauffeurs, notamment les aléas de la circulation, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre :

— 11 heures dans le respect des durées hebdomadaires maximales dans la limite de 40 jours par an.

Un moyen de contrôle adapté devra être mis en place dans l'entreprise de manière à assurer le suivi de ce dispositif et contrôler le respect des limites fixées.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du Comité Économique et Social

Article 54

Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

L'article L. 3121-44 du Code du travail prévoit la possibilité de définir par accord collectif des modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

À défaut d'accord collectif, chaque entreprise pourra, en application des dispositions de l'article L. 3121-45 mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

Dans ces cas, l'entreprise établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité social et économique, s'il existe.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Les stipulations des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement des dispositions antérieurement applicables (cycle, modulation, JRTT, temps partiel modulé) restent en vigueur.

Article 55 **Travail en équipes de suppléance**

La mise en œuvre du travail en équipes de suppléances est subordonnée à l'application des dispositions légales en vigueur.

Article 56 **Travail en continu pour raisons économiques**

Les entreprises industrielles ont la faculté de recourir au travail en continu pour raisons économiques conformément à l'article L. 3132-14 du Code du travail. La mise en œuvre de ce type d'organisation permet d'optimiser la durée d'utilisation des équipements de travail et de développer l'emploi.

Article 56.1 **Principe**

L'organisation du travail en continu se caractérise par le fonctionnement de l'établissement, de l'atelier ou du service, 24 h sur 24 et 7 jours sur 7.

Cette organisation du travail peut être mise en place sur tout ou partie de l'année.

Article 56.2 **Modalités de mise en œuvre**

La mise en œuvre du travail en continu est subordonnée soit à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement soit à l'autorisation de l'inspection du travail après consultation du CSE.

Article 56.3 **Durée du travail en continu**

La durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année des salariés occupés de façon permanente en continu ne peut être supérieure à 35 heures effectives.

Article 56.4 **Rémunération**

Les salariés travaillant en continu perçoivent une rémunération équivalente à celle correspondant à l'horaire légal ou à l'horaire effectif pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 57 **Travail en horaires individualisés**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Conformément à l'article L. 3122-23 du Code du travail, les entreprises sont autorisées, pour répondre aux demandes des salariés, à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés.

Les employeurs peuvent pratiquer les horaires individualisés sous réserve que le CSE n'y soit pas opposé. En l'absence de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de trois heures, des reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine.

Ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter à plus de dix heures le total des heures reportées.

Article 58 **Travail par relais**

Les entreprises ont la faculté de recourir au travail par relais qui permet de répartir les salariés en équipes ayant des horaires différents dans une amplitude de travail dépassant la durée normale de travail.

Les horaires de travail et la composition nominative de chaque équipe doivent être affichés.

Lorsqu'au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de début et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

Article 59 **Temps de pause**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Article 59.1 **Principe**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives.

Article 59.2 **Pause rémunérée**

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence imposés collectivement, a droit à une contrepartie liée à la pause calculée sur la base de 3 minutes par heure de travail effectivement accomplie, rémunérée au taux normal sans majoration.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paye.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la prise effective de cette pause.

En l'absence d'accord, la pause est fixée, dans toute la mesure du possible, au milieu de la ou des séquences de travail.

Le temps de pause se décompte à partir du moment où le travail s'interrompt jusqu'au moment où le travail reprend.

Le temps de pause défini au présent paragraphe ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux pauses déjà accordées pour le même objet dans les entreprises et ce quelle que soit leur appellation.

Chapitre 2 **Organisation du temps de travail dans le cadre d'un forfait annuel**

Article 60 **Les conventions de forfait en jours sur l'année**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Culture Viande.

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

La possibilité de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail.

Article 60.1 **Salariés concernés**

Cadres autonomes

Les cadres autonomes sont les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

À titre illustratif, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait jours :

- Les cadres de direction
- Les directeurs ou responsables d'établissements
- Les directeurs ou responsables de services
- Les directeurs ou responsables administratifs
- Les cadres commerciaux

Ce type de convention nécessite la conclusion avec chaque salarié concerné d'une convention individuelle de forfait jours au contrat de travail ou par avenant au contrat de travail. L'accord expresse du salarié est matérialisé par la signature du contrat.

Article 60.2 **Durée du travail**

La durée annuelle du travail est fixée à 218 jours.

Le décompte des jours travaillés se fera dans le cadre de l'année civile.

L'entreprise pourra cependant prévoir une autre période de référence que l'année civile et notamment la période de référence servant à la détermination des droits à congés payés des salariés. Dans ce cas, la période retenue devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

Le nombre de jours travaillés fixé par l'accord peut être dépassé dans les cas suivants :

- pour affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps dans la limite de 8 jours ;
- pour report de congés payés dans les conditions de l'article L. 3141-21 CT ;
- en cas de non-acquisition et donc de non-prise des congés payés sur la période de forfait, le cadre venant d'être embauché.

Le salarié concerné par une convention de forfait jours bénéficie :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues de 11 heures, soit au total, une durée de 35 heures minimum.

Pour les cadres soumis au forfait annuel, la durée du travail doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné.

Article 60.3

Garantie d'une durée raisonnable de travail et du respect de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle

Dans la mesure où le temps de travail est déterminé en jours et eu égard à la spécificité du régime du forfait annuel en jours, il importe que la charge de travail confiée aux salariés, ainsi que l'amplitude de leurs journées d'activité restent raisonnables.

Dans un souci de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés ainsi que le principe général de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, l'employeur s'assure que le salarié respecte au minimum les repos quotidiens et hebdomadaires légaux.

Article 60.4

Conditions de contrôle de l'application du forfait en jours

Article 60.4.1

Décompte et suivi du temps de travail

Compte tenu de la spécificité des salariés concernés, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet. Le contrôle du nombre de jours travaillés se fait moyennant un document mentionnant notamment le nombre et la date des journées et demi-journées de travail et de repos ainsi que la qualification desdits repos (congés payés, jour non travaillé, repos hebdomadaire, jour férié chômé...). Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce dispositif de suivi du forfait-jours, en tenant un décompte des journées et demi-journées de travail ainsi que de l'amplitude de la journée de travail, des temps de repos et de congés, aura pour objectif d'assurer effectivement un contrôle de l'organisation du travail et de la charge de travail par l'entreprise. Ce document sera établi à périodicité mensuelle.

Ce document permet également d'apprécier la répartition de la charge de travail du salarié concernée sur le mois ainsi que sur l'année.

De surcroît, une mesure régulière de l'amplitude des journées travaillées permet de justifier le respect des règles applicables au salarié au forfait en matière de repos et de durées maximales de travail.

Article 60.4.2

Décompte et suivi de la charge de travail

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, conformément à l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien est organisé par l'entreprise, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Il porte sur la charge de travail du salarié, la répartition de cette charge sur le mois ainsi que sur l'année, l'organisation du travail au sein de l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Le salarié peut également demander un entretien à tout moment s'il constate ou ressent une surcharge de travail ou bien rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables suivant la demande écrite du salarié. Un compte-rendu de cet entretien devra être réalisé par écrit lui précisant les solutions apportées.

De plus, dans le cadre de la convention de forfait, la charge de travail devra faire l'objet d'un suivi régulier.

La charge de travail de l'intéressé ainsi que son amplitude de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

À l'issue de cet entretien, dans l'hypothèse où il serait montré que la charge de travail est, soit trop importante, soit mal répartie sur l'année, sont consignées les mesures à mettre en œuvre de manière à remédier aux dysfonctionnements relevés.

La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien annuel suivant.

Par ailleurs, sans attendre l'entretien annuel, dès lors que l'entreprise constate sur la base du relevé établi par le salarié, que le nombre de jours de repos pris n'est pas suffisant ou que le nombre de jours travaillés consécutivement est régulièrement trop important ou que l'amplitude des journées travaillées par le salarié est régulièrement trop importante l'entreprise organise un entretien dont l'objet est de déterminer les causes de cette situation et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier. La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien annuel suivant.

Article 60.4.3 **Information - consultation du CSE à attributions élargies (+ 50 salariés)**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE sera tenu informé et consulté une fois par an des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 60.5 **Rémunération - Mentions à porter sur le bulletin de paye**

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours perçoivent une rémunération supérieure à celle des salariés classés au même niveau mais dont le temps de travail serait décompté en heures (et qui travaillaient 151,67 heures par mois)

Par ailleurs, en cas de modification du contrat de travail, lors du passage d'un temps de travail décompté en heures à un forfait annuel en jours, l'employeur veille à ce que la rémunération du salarié, versée par 12^{ème}, soit supérieure à celle de l'année de référence précédente. La comparaison s'effectue à partir du salaire mensuel de base du salarié.

La rémunération mensuelle de l'intéressé est forfaitaire et donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée. En tout état de cause, elle devra être supérieure au minimum conventionnel du niveau de classification de l'intéressé.

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Article 60.6 **Dispositions particulières**

Article 60.6.1 **Embauche en cours d'année**

Lors de chaque embauche, sera défini individuellement pour la première année d'activité, le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence arrêtée en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés. En effet, pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

-
- le nombre de samedi et de dimanche ;
 - le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant le terme de la période de référence ;
 - le prorata du nombre de jours de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Article 60.6.2

Absences entraînant la suspension de l'exécution du contrat

Chaque absence d'au moins une semaine calendaire réduira le forfait de 5 jours.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base d'une journée ou une demi-journée de salaire.

Le nombre de jours de repos supplémentaires auquel aurait pu prétendre le salarié s'il n'avait pas été absent, sera réduit au prorata de son temps d'absence.

Article 60.6.3

Départ en cours de période de référence

Afin d'établir le solde de compte en cas de départ en cours de période de référence, l'entreprise s'assure que le nombre de jours travaillés par le salarié correspond à la rémunération mensuelle qui lui a été versée.

Pour assurer ce contrôle, l'entreprise détermine le nombre de jours travaillés de référence en soustrayant au nombre de jours calendaires écoulés sur la période de référence considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvrés depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de jours de repos supplémentaires pour la période de référence considérée.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés est supérieur au nombre de jours travaillés de référence l'entreprise procède au paiement du nombre de jours de dépassement dans le cadre du solde de compte. Ces jours ne supportent pas de majorations à moins qu'ils ne dépassent le seuil de 218 jours.

Article 60.7

Droit à la déconnexion

L'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et leur droit à repos. À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion les soirs, les weekends et pendant leurs congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Ainsi, à défaut de dispositions spécifiques en vigueur dans l'entreprise, qu'elles aient été mises en place par accord collectif ou par une charte établie unilatéralement, l'employeur veillera à assurer au salarié en forfait jours un droit effectif à déconnexion dans les conditions ci-après définies.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures habituelles de travail.

Les salariés n'ont pas l'obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, en soirée, les week-ends et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés. Il leur est demandé également, pendant ces périodes, de limiter au strict nécessaire et à l'exceptionnel l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

Lors de l'entretien d'embauche d'un nouveau salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, ou au moment du passage en forfait jours pour un salarié déjà présent, une information spécifique lui sera délivrée sur l'utilisation des outils de communication à distance.

Article 61

Les conventions de forfait en heures sur l'année

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

La possibilité de conclure des conventions de forfait en heures sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-53 et suivants du Code du travail.

La convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec :

1^o Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

Sans que cette liste ne soit exhaustive, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait heures :

m Les responsables de services

m Les responsables d'ateliers

m Les techniciens

2^o Les Techniciens et Agents de Maîtrise qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sans que cette liste ne soit exhaustive, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait heures :

m Les responsables de services

m Les responsables d'ateliers

m Les techniciens

Article 61.1 Caractéristiques et mise en œuvre de la convention annuelle en heures

La convention de forfait en heures doit fixer :

— les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié justifiant qu'il puisse conclure une convention de forfait en heures ;

— la période de référence du forfait annuel telle que fixée par le présent accord ;

— le nombre d'heures comprises dans le forfait annuel du salarié, ce nombre étant plafonné au nombre d'heures fixé au présent accord ;

— la rémunération qui ne pourra être inférieure à la rémunération minimale à temps plein applicable dans l'entreprise, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

La convention annuelle de forfait en heures pourra être déterminée par l'entreprise en fonction des emplois concernés et des nécessités d'organisation dans les conditions suivantes :

Soit

— Sur la base de 1824 heures par an (en moyenne 40 heures hebdomadaires), incluant la journée de solidarité, incluant forfaitairement des heures supplémentaires, dans le respect des dispositions légales en matière de durées maximales de travail,

Soit

— Sur la base de 1688 heures par an (en moyenne 37 heures hebdomadaires) incluant la journée de solidarité, incluant forfaitairement des heures supplémentaires, dans le respect des dispositions légales en matière de durées maximales de travail.

La période de référence pourra être l'année civile, ou toutes autres périodes de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise.

Article 61.2 Accord écrit du salarié

Ce type de convention nécessite l'accord express et la conclusion avec chaque salarié concerné d'une convention annuelle individuelle de forfait en heures au contrat de travail ou par avenant au contrat de travail.

Article 61.3 Respect des règles relatives à la durée du travail

Durées maximales du travail et temps de repos

Les salariés ayant une convention de forfait annuel en heures sont soumis aux dispositions relatives :

— au repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

— l'horaire hebdomadaire ne doit pas dépasser 48 heures ou 46 heures par période de 12 semaines consécutives ;

— au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures ;

— auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues de 11 heures, soit au total, une durée de 35 heures minimum ;

— à la durée maximale quotidienne de 10 heures ; sauf dérogations prévues par la présente convention collective,

Article 61.4 **Dépassement du forfait**

Toute heure réalisée au-delà de la convention de forfait constituera une heure supplémentaire et ouvrira droit aux contreparties y afférentes.

Les heures excédentaires ainsi effectuées peuvent être capitalisées sur un compte épargne-temps. Le bulletin de paye indique la nature et le volume du forfait convenu.

Article 61.5 **Rémunération du salarié en forfait annuel en heures**

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations relatives aux heures supplémentaires.

Il est rappelé que ces salariés bénéficient des majorations de salaire prévues par le code du travail (majoration fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou un accord de branche, pour les heures de nuit ainsi que pour les heures effectuées le dimanche ou un jour férié).

Article 61.6 **Arrivée, départ et absence en cours d'année**

Le nombre d'heures correspondant aux absences indemnisées, aux congés légaux ou conventionnels, aux absences maladies est déduit du nombre annuel d'heures à travailler, sur la base de 8 heures par journée d'absence en cas de base forfaitaire annuelle à 1824 heures (40 heures hebdomadaires en moyenne), ou de 7,4 heures en cas de base forfaitaire annuelle à 1688 heures (37 heures hebdomadaires en moyenne).

En cas d'embauche en cours de période, ou de conclusion d'une convention individuelle en heures en cours de période, la convention individuelle de forfait définit individuellement pour la période en cours le nombre d'heures restant à travailler.

Pour cela, il sera tenu compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés, le nombre d'heures de travail étant augmenté du nombre de jours de congés auquel le salarié ne peut prétendre et du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période restant à courir.

En cas de départ en cours de période, le nombre d'heures à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de congés payés acquis et pris.

Article 61.7 **Suivi du nombre d'heures de travail**

Le salarié est libre d'organiser son temps de travail, sous réserve de respecter les dispositions de l'article 61.3.

Le salarié doit tenir un décompte quotidien de ses heures de travail sur le formulaire mis à sa disposition par l'entreprise à cet effet.

Ledit formulaire devra être adressé au supérieur hiérarchique chaque mois de manière à ce qu'un suivi du forfait puisse être réalisé tout au long de la période de référence.

Ce formulaire sera validé chaque mois par le supérieur hiérarchique.

S'il résultait de ce contrôle l'existence d'une charge de travail inadaptée, un entretien sera organisé avec le salarié afin de mettre en place les mesures adaptées permettant de respecter le forfait fixé.

Chapitre 3 **Temps partiel**

Article 62 **Définition du temps partiel**

Les horaires de travail à temps partiel sont ceux inférieurs à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article L. 3123-1 du Code du travail pouvant s'apprécier également dans un cadre mensuel ou annuel selon le cas.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés.

L'employeur qui prend l'initiative de la mise en place d'horaires à temps partiel doit obtenir l'avis préalable du Comité Économique et Social. Cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentant du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur soit à la demande des salariés sous réserve d'une information préalable de l'inspection du travail. Le salarié qui prend l'initiative de la mise en place d'horaires à temps partiel doit adresser une demande en ce sens à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée aux articles D. 3123-3 et suivants du Code du travail.

La durée du travail à temps partiel peut être fixée dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. Elle doit être au minimum de vingt-quatre heures par semaine ou l'équivalent selon le cadre retenu, conformément aux dispositions légales, sauf dans les cas expressément visés par la loi.

Par dérogation, il est toutefois possible de prévoir une durée du travail inférieure à vingt-quatre heures conformément aux dispositions légales, sur demande écrite et motivée du salarié :

- pour faire face à des contraintes personnelles.
- pour cumuler plusieurs activités pour atteindre la durée d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à vingt-quatre heures par semaine,
- en cas de CCD d'une durée maximale de 7 jours,
- si le salarié a moins de 26 ans et poursuit ses études,
- en cas de signature d'un CDD ou d'un contrat temporaire justifié par le remplacement d'un salarié.

Dans ce cas, les horaires de travail du salarié concerné par cette dérogation devront être regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Article 63 **Contrat de travail à temps partiel**

En application de l'article L. 3123-14 du Code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet ni de déterminer les périodes travaillées ni la répartition de la durée du travail, le contrat de travail définit les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié. Le délai de prévenance est d'au moins sept jours. Le salarié peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposée deux fois si elles entrent dans la durée annuelle prévue au contrat et quatre fois si elles constituent un dépassement de la durée annuelle sous forme d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, la durée quotidienne minimale continue de travail ne peut être inférieure à deux heures. De plus, l'activité ne peut être interrompue plus d'une fois, hors temps de pause, au cours d'une même journée.

Article 64 **Heures complémentaires et supplémentaires**

Le contrat de travail à temps partiel détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

La durée du travail accompli en heures complémentaires ne doit pas excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle déterminée contractuellement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée dans l'entreprise ou l'établissement. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. De la même manière, le salarié doit être informé au moins 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires effectuées jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle sont majorées de 10 %.

Les salariés à temps partiel annualisé peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée annuelle prévue dans le contrat de travail ainsi que le cas échéant des heures supplémentaires. Celles-ci sont majorées, s'imputent sur le contingent annuel d'heures complémentaires ainsi que sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 65 **Compléments d'heures par avenant**

Les variations d'activité durant l'année sont inhérentes aux métiers exercés au sein de la branche et peuvent rendre nécessaire l'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel. Ce besoin peut également être lié à la nécessité de pallier l'absence de salariés.

Pour ces raisons, il est prévu qu'un employeur puisse convenir, dans un cadre bien défini, avec un salarié travaillant

à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail.

Cet accord doit être formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié à temps partiel et qui doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein doit rester exceptionnel et concerner des situations spécifiques (par exemple : périodes de formation...).

Les compléments d'heures seront proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir qui ont manifesté la volonté d'augmenter temporairement leur temps de travail.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu est limité à 6 par an et par salarié en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Article 66 **Garanties collectives**

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail, des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux accordés aux salariés à temps complet.

Ils bénéficient notamment de l'égalité de traitement en matière d'évolution de carrière, de promotion, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi, de droit syndical.

Chapitre 4 **Travail de nuit et travail du dimanche**

Article 67 **Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

Article 67.1 **Définition du travail de nuit**

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de neuf heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des Délégués Syndicaux et avis du CSE.

Article 67.2 **Définition du travailleur de nuit**

Le travailleur de nuit est tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli, sur une période quelconque de douze mois consécutifs (période définie correspondant soit à l'année civile, soit à la période de modulation, soit à la période de référence des congés payés...) au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée.

Article 68 **Contreparties générales au travail de nuit**

Tout salarié travaillant habituellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire, égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail effectif située au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Tout salarié sédentaire, à l'exclusion du personnel de roulage, travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire, égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail effectif située au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée bénéficie d'une indemnité de restauration d'un montant égal à une fois et demi le taux horaire du SMIC.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 69 **Contrepartie spécifique au travailleur de nuit**

Les travailleurs de nuit définis à l'article 67 bénéficient, outre les contreparties générales prévues à l'article 68, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur forfaitaire de trois jours par période de 12 mois consécutifs. Ce repos compensateur est attribué en fin de période de référence (période définie correspondant soit à l'année civile, soit à la période» de modulation, soit à la période de référence des congés payés...) et est pris par journée entière au plus tard dans l'année suivant la fin de la période de 12 mois.

Cette contrepartie en temps ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 70 **Durée du travail des travailleurs de nuit**

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Article 70.1

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur douze semaines consécutives

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut excéder 42 heures, conformément aux dispositions des articles L. 3122-7 et L. 3122-18 du code du travail.

Ce dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7 se justifie au regard de la saisonnalité de certaines activités, des contraintes de transport et de circulation et des contraintes de productivité notamment.

Article 70.2 **Durée quotidienne de travail**

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures conformément à l'article L. 3122-6 du Code du travail sauf dérogations prévues par ce même article.

Article 71 **Garanties et protections des travailleurs de nuit**

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions définies par voie réglementaire.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, sauf s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement au salarié soit du refus de celui-ci d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Toutefois, ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles de droit commun en matière d'inaptitude.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans l'entreprise ou l'établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante incompatibles avec le travail de nuit. De même un salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans s'exposer à une sanction ou à un licenciement s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante incompatibles avec le travail de nuit.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentives à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Une travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de la grossesse et pendant la période du congé légal postnatal,
- sur constatation par écrit du médecin du travail que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. Durant la période de suspension du contrat de travail, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la Sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires de la présente Convention Collective Nationale rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauché, de rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

Formation professionnelle - exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel

Les parties signataires de la présente Convention Collective Nationale soulignent que la formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, accéder aux actions de formation au titre du capital de temps de formation ou à un congé individuel de formation.

Les parties signataires de la présente Convention Collective Nationale soulignent également que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Article 72 Travail du dimanche

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 100 %. Toutefois, cette majoration peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette substitution doit être décidée par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces stipulations doivent être justifiées par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical, telle que prévue par les articles L. 3132-4 à L. 3132-27-1 du code du travail.

II - Congés payés et jours fériés

Article 73 (d'origine) Congés payés

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Culture Viande.
Syndicat(s) de salariés :
FGTA FO ;
FNAA CFE CGC ;
FNAF CGT.

Article 73.1

(Avenant 27 mai 2021, étendu) - Dispositions générales

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 3141-1 et suivants du code du travail).

La durée du congé est fixée à deux jours et demi par mois de travail effectif pour la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai.

Tout membre du personnel a droit à un congé annuel déterminé 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.

Ce congé légal inclut les jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris dans la présente convention collective.

Si la période de congé comporte un ou plusieurs jours fériés tombant un jour ouvrable, ceux-ci sont assimilés à des jours ouvrables pour le calcul de la durée du congé. Ils peuvent toutefois, à la demande du salarié, donner droit à un nombre égal de jours d'absence pris en dehors de la période du congé. Lorsqu'il s'agit de jours fériés payés, leur paiement a lieu soit en même temps que l'indemnité de congé, soit au moment de l'absence.

Il est rappelé qu'aux termes de la jurisprudence un jour férié chômé dans l'entreprise est traité comme un jour non ouvrable pour le calcul des congés payés, et sous réserve du respect de l'article L. 3141-5 du code du travail, qui prévoit que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont décomptées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

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 73.2

Date des congés et fractionnement

Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur après avis, le cas échéant, du CSE, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté et de leur situation familiale.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit un mois avant son départ et affiché sur les lieux de travail.

La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à douze 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 hebdomadaires et situés, sauf accord individuel ou collectif contraire, pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Sauf dérogation résultant d'un accord individuel du salarié ou d'un accord collectif d'établissement, il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six jours et un seul lorsqu'il est compris entre trois jours et cinq jours.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques de l'industrie et des commerces en gros des viandes, la quatrième semaine de congé annuel peut être attribuée, avec l'agrément du salarié, à une époque différente de celle du congé principal et en dehors de la période légale de congés payés. Sauf accord individuel ou collectif contraire, ce fractionnement emporte attribution de jours supplémentaires dans les limites indiquées à l'alinéa précédent.

Sauf dérogation particulière, la cinquième semaine de congés payés doit être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1^{er} mai - 31 octobre), à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales. Elle ne peut être accolée au congé principal. Elle ne donne pas droit à jour supplémentaire pour fractionnement.

Article 73.3

Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est calculée sur la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en consi-

dération pour l'appréciation de la durée de son congé.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire brut proprement dit auquel s'ajoutent, le cas échéant, la rémunération correspondant aux heures supplémentaires normalement effectuées ainsi que les primes ayant le caractère d'un complément de salaire et présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité.

Ne sont pas, en revanche, à prendre en considération les primes et gratifications bénévoles, les primes qui compensent un risque exceptionnel, les primes et les gratifications qui ne sont pas affectées par la prise du congé annuel.

Enfin, sont également à exclure de l'assiette de la rémunération versée ci-dessus, les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération ainsi définie sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé pendant sa période de congé, s'il avait continué à travailler.

Article 73 (nouveau) **Congés payés**

Mod. par Avenant 3 sept. 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature, soit le 3 sept. 2024, et au plus tard à compter de la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*Culture Viande ;
FNEAP ;
APV.*

Syndicat(s) de salariés :

*CGT-FO ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.*

Article 73.1 **Dispositions générales**

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, à défaut de stipulations conventionnelles, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 3141-1 et suivants du code du travail).

Notamment, s'agissant des périodes d'assimilation à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, il est fait application des dispositions des articles L. 3141-5 et L. 3141-5-1 du Code du travail.

Article 73.2 **Date des congés et fractionnement**

La période de prise des congés payés est fixée, en principe, du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante, étant précisé que le congé principal doit être pris dans période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de tout ou partie des critères suivants :

- l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ;*
- la situation de famille ;*
- la date de présentation de la demande de congé ;*
- l'ancienneté dans l'entreprise.*

En tout état de cause, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit un mois avant son départ et affiché sur les lieux de travail.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 3141-18 et suivants du code du travail.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaires et situés, sauf accord individuel ou collectif contraire, pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Sauf dérogation résultant d'un accord individuel du salarié ou d'un accord collectif d'établissement, il est attribué deux jours

ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six jours et un seul lorsqu'il est compris entre trois jours et cinq jours.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques de l'industrie et des commerces en gros des viandes, la quatrième semaine de congé annuel peut être attribuée, avec l'agrément du salarié, à une époque différente de celle du congé principal et en dehors de la période légale de congés payés. Sauf accord individuel ou collectif contraire, ce fractionnement emporte attribution de jours supplémentaires dans les limites indiquées à l'alinéa précédent.

Sauf dérogation particulière, la cinquième semaine de congés payés doit être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1^{er} mai - 31 octobre), à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales. Elle ne peut être accolée au congé principal. Elle ne donne pas droit à jour supplémentaire pour fractionnement.

Enfin, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report dans les conditions prévues aux articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du Code du travail.

Article 73.3 Calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 74 Jours fériés

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Conformément aux dispositions des articles L. 3133-3-1 et L. 3133-3-2 du Code du travail, à défaut d'accord collectif définissant les jours fériés chômés, l'employeur fixe les jours fériés chômés, après le cas échéant, consultation du CSE.

Le chômage des jours légalement fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé de totaliser au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération étant maintenue intégralement, le décompte des heures supplémentaires travaillées durant la semaine comprenant le jour férié sera effectué comme si le jour férié avait été normalement travaillé.

Les salariés qui sont occupés un jour férié ont droit, en plus du salaire normal afférent à cette journée, à une indemnité de 100 % pour chaque heure travaillée. Toutefois, cette indemnité peut être, sauf pour le 1^{er} mai, remplacée par l'attribution d'un repos d'une durée équivalente. Le CSE est obligatoirement consulté sur le choix de l'une ou l'autre possibilité.

Dispositions particulières aux jeunes

En application de l'article L. 3164-6 du Code du travail, les jeunes travailleurs, c'est-à-dire les salariés âgés de moins de dix-huit ans ou les stagiaires âgés de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité) ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi, sauf dérogation expressément prévue.

Titre VI Formation professionnelle

Article 75 Organisation de la formation professionnelle

La politique de formation de la branche et les outils permettant sa mise en œuvre sont définis dans le cadre du dialogue social organisé au plan national à travers ses différentes instances paritaires : la CPPNI et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Dans ce cadre, les organisations signataires souscrivent aux politiques de formation professionnelle continue définies

par les accords nationaux interprofessionnels et les accords interbranches conclus dans le périmètre du secteur alimentaire.

Toutefois, compte tenu de l'importance que revêt la formation professionnelle, et des évolutions législatives et réglementaires régulières, les parties signataires confirment leur attachement au dialogue social au sein de la branche et à la négociation d'accords spécifiques.

Ces accords de branche doivent permettre d'enrichir et de compléter les dispositions prévues par les accords nationaux interprofessionnels et les accords interbranches du secteur alimentaire.

Article 76 **Parcours professionnels**

L'évolution professionnelle et l'employabilité des salariés des entreprises des Industries et Commerces en Gros des Viandes sont une priorité des organisations signataires de la présente Convention Collective.

L'ensemble des salariés, et plus particulièrement les opérateurs de production, doivent pouvoir bénéficier de parcours d'évolution professionnelle bâtis sur plusieurs dispositifs de formation :

- La formation permettant l'acquisition des compétences de base requises par le métier visé. Pour ce faire, les parties signataires réaffirment leur volonté de développer la mise en œuvre de formations d'intégration en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) proposés par les organismes et centres de formation relevant du secteur alimentaire.
- La formation professionnelle continue, qui doit participer au développement des compétences des salariés et à leur évolution professionnelle vers la polyvalence et l'expertise notamment.
- La certification : l'accès aux diplômes et titres à finalité professionnelle, et tout particulièrement les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Les organisations signataires soulignent leur volonté de pouvoir proposer une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles au plus grand nombre de salariés, notamment à ceux qui ne disposent ni de diplôme, ni de qualification au moment de leur entrée dans une entreprise de la branche. L'ensemble de ces certifications est accessible via la Validation des Acquis de l'Expérience.

La transmission intergénérationnelle des compétences, par le biais notamment du tutorat et de la formation interne, est une des priorités des organisations signataires de la présente convention collective.

Article 77 **Perfectionnement professionnel des cadres**

Des facilités seront accordées dans toute la mesure du possible aux cadres pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et se perfectionner dans leur spécialité en assistant aux stages organisés par les établissements, instituts, centres d'études, de perfectionnement technique, économique ou social, légalement habilités.

Les employeurs mettront à la disposition des cadres, notamment par la communication de documents ou de publications périodiques, les moyens matériels qui leur sont nécessaires pour s'entretenir et se perfectionner dans la pratique de leur métier.

Titre VII **Emploi, salaire et égalité de traitement**

Article 78 **Classifications des emplois et qualifications**

Les entreprises des Industries et Commerces en Gros des Viandes connaissent régulièrement des mutations dans leurs organisations, leurs métiers et leurs outils de production.

Ces mutations, conséquences des évolutions technologiques, législatives et réglementaires, induisent des changements réguliers dans les emplois, classifications et qualifications des salariés de la branche.

De manière à bénéficier d'un système adaptable, évolutif et souple, la classification des emplois et les qualifications professionnelles de la branche sont définies par un accord collectif figurant en annexe à la présente Convention Collective.

En tout état de cause, le dispositif de classification repose sur deux composantes essentielles :

- Les niveaux : chaque emploi, analysé à partir de critères généraux, est positionné sur un niveau.
- Les échelons : la classification par niveau est complétée et précisée à l'aide d'échelons dont les critères objectifs sont choisis par l'entreprise.

Article 79

Salaires

Le salaire de base mensuel minimum se définit comme le produit du taux horaire contractuel par 151,67 heures de travail effectif ou assimilé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du Code du travail, aucun salaire de base ne peut être inférieur aux montants des salaires définis chaque année dans la convention collective nationale, qui excluent donc tout autre élément de rémunération (pauses, habillage, douche, primes diverses...).

La prime de fin d'année doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

En conséquence, aucun salarié ne pourra être rémunéré en deçà du salaire de base horaire minimum conventionnel correspondant à son niveau et échelon et en tout état de cause en deçà du salaire horaire minimum légal (SMIC).

Tout salarié bénéficiant d'une rémunération variable doit pouvoir en vérifier le calcul.

Conformément aux dispositions légales, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent au moins une fois par an pour négocier les salaires.

Cette négociation porte sur le salaire de base mensuel minimum applicable pour chaque niveau et échelon.

La grille du salaire de base mensuel minimum ainsi établie fait l'objet d'un accord annexé à la convention collective.

Article 80

Égalité de traitement

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FNAF CGT.

Ces stipulations s'entendent en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui imposent aux organisations liées par une convention de branche, de négocier au moins une fois tous quatre ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à la fois, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent être établis préalablement à toute négociation sur l'égalité professionnelle. L'égalité entre les hommes et les femmes et, plus généralement, l'égalité de traitement entre les salariés constitue un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

L'employeur veillera en conséquence à garantir le respect de ce principe tout particulièrement en matière de recrutement et de rémunération à compétences et fonction identiques, puis en matière de formation et de promotion professionnelle.

Le principe d'égalité de traitement implique par ailleurs l'absence de toute discrimination.

Ainsi, et conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle ou identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une origine, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

La déclinaison du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité de traitement se fera au travers des accords de branche spécifiques ou généraux intégrant cette dimension.

ANNEXES

Classification des emplois

Accord du 10 février 2021

[Étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Accord 14 mars 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande, Les entreprises françaises des viandes ;

APV ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CSFV.

En préambule

Par accord du 12 décembre 2007, les partenaires sociaux de la branche des Industries et Commerces en Gros des Viandes ont mis en place une nouvelle méthode de classification des emplois, révisée par l'accord du 8 décembre 2017.

Après plusieurs années de fonctionnement, ce système a prouvé sa pertinence et son adaptation aux métiers, aux organisations et aux contextes des entreprises de la branche.

Par cette démarche, les partenaires sociaux souhaitent réactualiser l'accord classifications de 2017 et affirment leur volonté de moderniser, développer et valoriser les compétences des salariés des entreprises de la branche, acquises tout au long de la vie professionnelle.

Cette adaptation répond à plusieurs objectifs :

- Conserver le système de positionnement en niveaux à l'aide de cinq critères, et la méthode de pesée des emplois,
- Encadrer et préciser l'utilisation des trois échelons disponibles pour chaque niveau,
- Mettre en adéquation la classification des emplois avec les parcours d'évolution professionnelle décrits dans l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés,
- Préciser les notions de qualifications professionnelles,
- Permettre aux salariés de la branche d'avoir une visibilité claire et objective des possibilités d'évolution et de parcours professionnels,
- Valoriser certaines compétences.

Dans un souci de lisibilité, les partenaires sociaux ont convenu lors des échanges en commission paritaire que cette actualisation soit retranscrite sous la forme d'un accord qui viendra remplacer l'intégralité des dispositions de l'accord du 8 décembre 2017 relatif aux classifications.

Chapitre I

Dispositions liminaires

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II

Présentation de la classification des emplois

Article 4

Emploi et qualification

Définition d'un emploi

Un emploi est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail mobilisant des opérations et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercées par les mêmes personnes.

Définition d'une qualification

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé.

Le positionnement d'un salarié sur un emploi octroie de facto à ce salarié la qualification du même intitulé.

Si le salarié occupe plusieurs emplois, l'intitulé de la qualification peut être différent, prenant en compte notamment la notion de polyvalence, y compris si les emplois concernés ont une pesée en niveaux différente.

Une liste, non exhaustive, des principaux emplois et qualifications destinés aux salariés de la branche est présentée en annexe II au présent accord.

Compte tenu du caractère évolutif des organisations, des emplois et des qualifications, cette liste sera révisée par la CPNEFP, qui rendra compte de ses travaux à la CPNCC, au moins une fois par an.

Exemples :

- Salarié occupant l'emploi de désosseur ⇒ Qualification de «Désosseur»
- Salarié occupant les emplois de désosseur et de pareur ⇒ Qualification d'«Opérateur polyvalent 2^{ème} transformation».

Article 5

Principes généraux de la classification

La classification est le dispositif par lequel les partenaires sociaux reconnaissent et valorisent les compétences mobilisées afin de répondre aux missions permanentes et récurrentes des emplois occupés au sein des entreprises de la branche.

Les emplois sont répartis en trois catégories, disposant chacune de plusieurs niveaux, à l'intérieur desquels trois échelons sont disponibles :

Ouvriers - Employés	Niveau I	Échelons 1-2-3
	Niveau II	Échelons 1-2-3
	Niveau III	Échelons 1-2-3
	Niveau IV	Échelons 1-2-3
Techniciens et agents de maîtrise	Niveau V	Échelons 1-2-3
	Niveau VI	Échelons 1-2-3
	Niveau VII	Échelons 1-2-3
Cadres	Niveau VIII	Échelons 1-2-3
	Niveau IX	Échelons 1-2-3
	Niveau X	Échelons 1-2-3

Article 6 Pesée des emplois

Chaque emploi identifié dans l'entreprise doit être positionné dans la grille de classification selon les étapes de pesée décrites ci-dessous.

Une méthodologie détaillée est présentée en annexe III.

Étape 1 : Description de l'emploi

Pour chaque emploi, identifier les activités clés et les compétences requises. La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de compétences requis minimum et maximum.

Étape 2 : Attribution des niveaux

Les niveaux de compétences minimum et maximum doivent tous deux être positionnés sur un niveau de classification à l'aide des cinq critères suivants :

— Connaissances de base et connaissances professionnelles :

Ce critère correspond au niveau de connaissances générales et / ou techniques exigées pour l'emploi.

La référence à un diplôme ne doit être prise en compte que si l'emploi occupé requiert ce diplôme ou ce niveau d'études.

— Complexité de l'emploi :

Ce critère prend en compte les différents niveaux de difficultés des opérations ou techniques nécessaires à la tenue de l'emploi.

— Autonomie, initiative :

Ce critère prend en compte le degré d'autonomie et d'initiative dont dispose le titulaire de l'emploi pour parvenir au but recherché notamment en matière d'organisation du travail.

— Coordination, Conseil technique, formation :

Ce critère permet d'évaluer si l'emploi exige de coordonner l'activité d'une équipe, donner des conseils ou de former d'autres salariés.

— Encadrement, management, animation :

Ce critère sera utilisé à partir du moment où l'emploi nécessite l'organisation, la distribution du travail d'une équipe et la responsabilité hiérarchique de collaborateurs d'autres niveaux.

La correspondance entre les niveaux de classification et les critères est détaillée en annexe I au présent accord.

Si nécessaire l'entreprise, dans le cadre de ses travaux paritaires, peut affecter des points à chaque critère pour faciliter l'attribution du niveau.

Les critères «coordination, conseil technique, formation» et «encadrement, management» ne sont à prendre en compte que s'ils sont pertinents pour l'emploi à analyser.

L'emploi est ainsi positionné dans une fourchette de niveaux, en fonction des compétences requises (minimum et maximum).

Étape 3 : Attribution des échelons

Chaque niveau de classification d'un emploi comporte 3 échelons matérialisant la progressivité des compétences

requises pour exercer cet emploi.

Il est convenu que l'échelon 1 représente les compétences de base de cet emploi. L'échelon 3, quant à lui, représente le plus haut niveau de compétences requis, ou une expertise.

La progression d'un salarié dans les échelons doit illustrer une réelle montée en compétences, qui pourra notamment s'apprécier après avoir suivi une action de formation ou acquis un bloc de CQP, et ne doit pas dépendre d'autres critères tels que l'ancienneté par exemple.

Le positionnement d'un salarié sur un échelon correspond au niveau de compétences réellement mobilisé par l'intéressé.

Ainsi, les différents degrés de compétences de chaque emploi pourront s'inscrire dans une fourchette de niveaux et d'échelons, caractérisant l'évolution possible des salariés sur cet emploi.

Tous les échelons ne sont pas forcément présents dans cette fourchette, leur utilisation est fonction de l'étendue du périmètre de l'emploi.

Exemple de pesée d'un emploi : Emploi de Désosseur

Pesée du niveau «minimum» : niveau II	
Pesée du niveau «maximum» : niveau III	
Fourchette de classification	Exemples de compétences
Niveau II - Échelon 1	Sortie de formation en alternance. Désossage d'une pièce.
Niveau II - Échelon 2	Désossage de plusieurs pièces.
Niveau II - Échelon 3	Désossage d'une partie de l'animal (ex : avant ou arrière)
Niveau III - Échelon 3	Désossage de l'ensemble de l'animal

Article 7 Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-15, les partenaires sociaux de la branche prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, via la détermination des critères classants objectivés.

Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les partenaires sociaux font de sa réduction une priorité.

Ils rappellent, en outre, que les fondements relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tels que décrits dans l'accord du 26 septembre 2019 relatif à la diversité et l'égalité professionnelle doivent guider le positionnement des collaborateurs dans la grille de classification.

Chapitre III Les parcours professionnels

Article 8 Principes généraux

Chaque salarié des entreprises de la branche doit pouvoir se voir proposer un parcours d'évolution professionnelle en regard avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise.

L'organisation de ces parcours est décrite dans l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés.

À chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Article 9 Les différentes étapes du parcours professionnel

Mod. par Accord 14 mars 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande, Les entreprises françaises des viandes ;

APV ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CSFV.

— Formation en alternance

Les salariés en formation par alternance sont présents dans l'entreprise pour suivre une formation et acquérir des compétences, et non pour occuper un emploi de manière autonome.

En conséquence, les contrats d'alternance sont positionnés au niveau I de la grille de classification.

Toute formation en alternance étant par définition qualifiante, le niveau de classification d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat d'alternance effectué dans l'entreprise sera au minimum le niveau II.

— Période d'intégration hors alternance

Cette étape permet aux salariés d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'accomplissement de leur activité professionnelle.

Pendant cette période, le salarié en intégration peut être positionné sur un niveau de classification de «découverte» qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui du niveau «d'accès» de l'emploi déterminé, tout en bénéficiant du statut inhérent à l'emploi (par exemple, un agent de maîtrise en période d'intégration pourra être positionné sur le niveau IV).

Le positionnement sur le niveau de découverte ne peut excéder 1 an. Au cours de cette année, la progression en échelon se fait de manière automatique, tous les 4 mois, et est accompagnée d'une évaluation de la montée en compétences.

Durant toute la période le salarié doit disposer d'un parcours d'intégration et de formation à son activité professionnelle future.

À la fin de la période, un entretien d'évaluation et d'orientation doit être organisé, de manière à confirmer l'orientation initialement prévue et formaliser la suite du parcours d'évolution professionnelle et les actions de formation à mettre en place.

En tout état de cause, chaque salarié ayant un savoir-faire et une expérience continue et ininterrompue de 12 mois au même emploi est positionné à minima au Niveau I échelon 2 de la classification.

— Montée en compétences au sein de l'emploi : la polycompétence

Durant cette phase, l'évolution en classification s'effectue au sein de la fourchette définie par les partenaires sociaux de l'entreprise pour l'emploi (cf. article 6), en fonction des compétences mobilisées par les salariés.

Ces compétences doivent être évaluées régulièrement, de manière à permettre, le cas échéant, une évolution de classification elle aussi régulière.

— Polyvalence inter-emplois

La polyvalence inter-emplois (cf. glossaire) comporte de nombreux avantages, tant pour le salarié que pour l'entreprise.

Compte tenu des nombreuses compétences mobilisées par les salariés polyvalents, il est primordial de les valoriser. Ainsi, les systèmes de classification mis en place par les entreprises devront obligatoirement intégrer une valorisation de la polyvalence, par le positionnement des salariés concernés sur un niveau de classification (de manière prioritaire) ou un échelon supérieur.

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise, des organisations et des pesées d'emploi locales, le mode de valorisation de la polyvalence inter-emploi ne peut être défini de manière uniforme.

Exemple :

Salarié occupant les emplois de conducteur d'étiquetage et de piéceur.

<i>Pesée des emplois</i>	<i>Conducteur d'étiquetage</i>	<i>Pièceur</i>	<i>Positionnement du salarié</i>	<i>Qualification / Classification</i>
<i>'ompétences de base</i>	II/1	II/1		<i>Opérateur Polyvalent 3ème transformation</i>
<i>Compétences intermédiaires</i>	II/2	II/2		<i>Niveau III Echelon 2</i>
<i>Compétences supérieures</i>	II/3	II/3		

— Certificats de Qualification Professionnelle

L'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (notamment ceux qui sont inscrits au RNCP) doit être largement encouragée et se matérialiser par l'obtention du niveau de classification prévu par l'accord de branche spécifique aux CQP.

— Emploi de formateur interne

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche est un enjeu stratégique. Les formateurs internes, garants des savoir-faire et de leur transmission doivent en conséquence bénéficier de la reconnaissance adéquate, notamment en termes de classification.

L'emploi de formateur interne sous-entend que la formation et la transmission des compétences constitue l'activité principale des salariés positionnés sur cet emploi.

Les salariés occupant cet emploi doivent posséder des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité, et des compétences en matière de pédagogie.

En conséquence, conformément aux critères classants détaillés en annexe I, l'emploi de formateur interne doit être

pesé au niveau IV de la grille de classification.

— Fonction de tuteur

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles :

— le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation

— maître d'apprentissage pour les apprentis

— le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tutoré.

Logiquement, un salarié occupant une fonction de tuteur doit donc bénéficier de l'échelon 3 sur son emploi.

— Salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou représentant d'une organisation syndicale

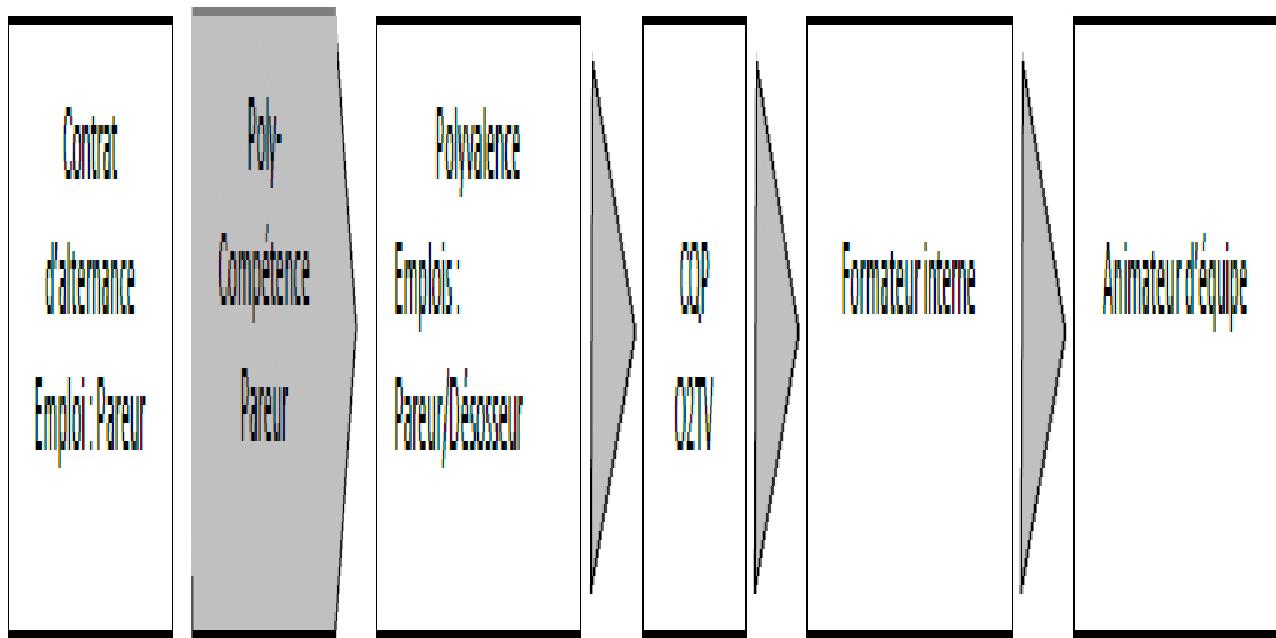
L'exercice d'un mandat ne doit pas être un obstacle au bon déroulement de carrière des représentants du personnel ou d'organisation syndicale. Conformément à l'article L 2141-5 du code du travail, l'évolution professionnelle des représentants du personnel et syndicaux est basée sur un principe d'équité et de non-discrimination, notamment en matière de classification.

Dans le cas où le(s) mandat(s) exige(nt) un investissement personnel important, ayant un impact sur l'activité professionnelle, l'exercice du (des) mandat(s) doit être pris en compte pour l'évolution de la classification des salariés concernés.

Ces mandats, constituant une expérience riche, sont aussi un moyen d'acquisition et de mobilisation de compétences.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mener des travaux relatifs à la reconnaissance du parcours professionnel et des compétences liées au mandat des représentants syndicaux ou du personnel.

Synthèse : exemple d'un parcours professionnel en 2^{ème} transformation



Chapitre IV Mise en place et suivi des classifications

Article 10 Commission paritaire de suivi des classifications en entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent que soit mise en place, au sein de chaque entreprise, une commission paritaire de suivi des classifications.

Cette commission est chargée de :

- Évaluer l'impact du présent accord sur les pesées d'emplois des entreprises
- Proposer et valider les évolutions de pesées nécessaires
- Fixer les modalités d'information des salariés quant à la nouvelle classification et à son éventuel impact sur les classifications individuelles

- Examiner, à échéances régulières, l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur
- Procéder aux travaux de révision ou d'adaptation de la classification des emplois de l'entreprise.

Cette commission sera composée de représentants de l'employeur et de deux salariés maximum par organisation syndicale représentative, ou à défaut, de membres des instances représentatives du personnel. Les réunions de la commission de suivi ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

La commission se réunira dès l'entrée en vigueur du présent accord, puis à intervalles réguliers, à minima tous les ans.

En cas de désaccord entre les parties sur l'interprétation du présent accord, la commission de suivi pourra saisir la CPPNI.

Les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées maximum sur le contenu et les modalités du présent accord. Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien de salaire ainsi que la prise en charge des frais de déplacement, repas et hébergement, dans la limite du barème prévu, à l'exclusion de toute autre prise en charge.

Article 11 Groupe de suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, la CPPNI ICGV examinera, tous les 5 ans, l'opportunité de réviser le système de classification des emplois.

Dans l'intervalle, comme le prévoit la Convention Collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, un groupe de suivi du présent accord pourra se réunir.

Ce groupe aura pour objet :

- D'examiner et apporter des solutions aux éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de l'accord national de classification dans les entreprises,
- De résoudre les éventuels litiges relatifs à la classification, non résolus dans le cadre de la commission paritaire d'entreprise,
- Conduire tous types de travaux permettant à la CPPNI d'apprécier l'adaptation du système de classification à la réalité de l'emploi dans les entreprises,
- Proposer à la CPPNI les évolutions à apporter au système de classification.

Le groupe de suivi se réunira sur demande, et pourra être saisi par :

- la CPPNI,
- les employeurs,
- les salariés.

Il est composé de deux représentants par organisation de salariés et d'employeurs.

Chapitre V Rémunération

Article 12 Rémunération mensuelle de base conventionnelle

La rémunération mensuelle de base conventionnelle s'établit comme suit pour chaque niveau-échelon depuis le 1^{er} mars 2020 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1560	1583	1616
Niveau II	1628	1648	1679
Niveau III	1690	1715	1749
Niveau IV	1781	1817	1853

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
TAM			
Niveau V	1864	1895	1947
Niveau VI	2066	2149	2232
Niveau VII	2383	2478	2572
Cadres			
Niveau VIII	2919	3238	3302
Niveau IX	3946	4262	4602
Niveau X	4980	5375	5808

La grille fera l'objet d'une négociation au premier trimestre de chaque année civile.

Chapitre V

Dispositions finales

Article 13

Désignation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexe I - Classement par niveau

Ouvriers - Employés

Niveaux	Connaissances générales et connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie-Initiative	Coordination-Conseil technique-Formation	Encadrement-Management-Animation
I	Emploi pouvant être tenu après apprentissage de courte durée et nécessitant des connaissances minimales ou emploi nécessitant des connaissances plus étendues, en cours d'apprentissage.	Une ou plusieurs opérations simples.	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlable.	Néant	Néant
II	Emploi nécessitant des connaissances acquises par l'expérience professionnelle et/ou par la formation : formation continue en entreprise, formation en alternance ou enseignement professionnel.	Une ou plusieurs opérations complexes.	Opérations effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il adapte à la situation dans un cadre d'autonomie limitée par des règles préalablement définies. Capacité d'auto contrôle.	Peut transmettre un savoir faire de base sous contrôle d'un encadrant.	Néant

Niveaux	Connaissances générales et connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie-Initiative	Coordination-Conseil technique-Formation	Encadrement-Managament-Animation
III	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un ensemble de techniques résultant d'une expérience professionnelle et/ou correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique ou à un CQP.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi.	Opérations requérant une expertise permettant la contribution à l'élaboration de modes opératoires, l'interprétation des informations et la réalisation d'un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller des salariés d'un niveau moindre et transmettre un savoir-faire de base.	Néant
IV	Emploi nécessitant une expertise professionnelle d'un ensemble de techniques correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi, exercées dans des situations très diversifiées.	Participe à l'organisation du travail, alerte et propose des actions correctives.	Peut occuper une fonction de formateur interne, ou coordonner le travail d'une équipe d'opérateurs.	Néant.

Techniciens et Agents de Maîtrise

Niveaux	Connaissances générales et connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie-Initiative	Coordination-Conseil technique-Formation	Encadrement-Managament Animation uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique
V	Emploi requérant des connaissances professionnelles de l'ensemble des techniques acquises par la pratique et/ou emploi correspondant à un diplôme de l'enseignement supérieur.	Emploi requérant la mise en œuvre d'une technicité particulière et/ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités requérant la prise d'initiatives face à des situations variées ou imprévues en rendant compte à sa hiérarchie.	Assure du fait de son expertise une assistance technique (participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences).	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique.
VI	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP «Responsable d'équipe»	Emploi requérant, à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser des programmes de travail.	Activités requérant une part importante d'initiative permettant d'optimiser les résultats attendus.	Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique
VII	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP «Responsable d'équipe»	Emploi requérant le choix des méthodes, moyens et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme. Participe à la conduite du projet.	Activités requérant une part importante d'initiative conduisant à la prise de décision dont les résultats ne peuvent être appréciés qu'à terme.	Par son expertise est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Organise le travail et encadre plusieurs équipes.

Cadres

Niveaux	Connaissances générales et connaissances professionnelles	Complexité de l'emploi	Autonomie-Initiative	Coordination-Conseil technique-Formation	Encadrement-Management Animation uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique
VIII	Emploi requérant une expertise professionnelle sur l'ensemble des domaines d'intervention et/ou une formation relevant de l'enseignement supérieur et/ou le CQP «Responsable de secteur / d'atelier».	Emploi requérant de mobiliser les compétences et moyens en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Analyse, suit et contrôle les résultats.	Emploi requérant une forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous sa responsabilité.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
IX	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a étroitement participé, complété par une actualisation permanente des compétences et/ou d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi requérant l'implication dans la stratégie de l'entreprise, dans la détermination des objectifs et dans le choix des méthodes et des moyens pour les réaliser.	Emploi impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Conseille, assiste, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
X	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs qu'il a définis.	Emploi impliquant de participer à la définition de la politique générale de l'entreprise ou d'une grande fonction, selon la taille de l'entreprise.	Dispose d'une grande autonomie pour la mise en œuvre de la politique générale de l'entreprise, sous le contrôle de la direction.	Coordonne et contrôle les responsables des fonctions placés sous son autorité.	Organise le travail et encadre les responsables de ces fonctions selon la taille de l'entreprise.

Remarque : les cadres dirigeants sont hors-classification.

Sont définis comme tel, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Annexe II - Emplois et qualifications de la branche

L'objectif de cette annexe est de positionner des exemples d'emplois repères, représentatifs de l'activité de la majorité des entreprises, sur des exemples de fourchettes de niveaux de classification, définies en fonction des critères classants.

Cette liste n'est pas exhaustive et ne saurait constituer une obligation pour les entreprises. En effet, en fonction de ses activités spécifiques, chaque entreprise a la faculté d'adapter les appellations d'emploi qui figurent dans la présente annexe, de créer de nouvelles appellations (ex. : opérateur en quatrième transformation) ou d'adopter des pesées différentes.

Exemples d'emplois repères	Niveaux de classification*			
	I	II	III	IV
Stabulation				
Opérateur(trice) de stabulation				
Technicien(ne) stabulation				
1ère transformation				
Opérateur(trice) d'abattage				
Opérateur(trice) de traitement des abats				
Technicien(ne) 1T				
2ème transformation				
Opérateur(trice) de grosse coupe				
Désosseur(se)				
Pareur(se)				
Opérateur(trice) de conditionnement 2T				
Conducteur(trice) de ligne 2T				
3ème transformation				
Opérateur(trice) de conditionnement 3T				
Conducteur(trice) de machine				
Piéceur (se)				
Conducteur(trice) de ligne 3T				
Transverse production				
Formateur interne				
Traitements des cuirs				
Opérateur(trice) de traitement des cuirs				
Logistique				
Opérateur(trice) de manutention				
Préparateur(trice) de commandes				
Agent d'expédition				
Agent de réception				
Chauffeur livreur				
Chauffeur vif				
Chef de quai				
Maintenance				
Agent d'entretien				
Technicien(ne) de maintenance				
Nettoyage				
Opérateur(trice) de nettoyage				
Laboratoire - Qualité				
Technicien(ne) Laboratoire qualité				
Filière commerciale				
Télévendeur(euse)				
Assistant(e) commercial				
Filière administrative				
Assistant(e) administratif(ve)				

*En rouge sont présentés les niveaux de classification possibles pour chaque emploi repère, hors période de formation initiale ou d'intégration.

Remarque : Aucun exemple d'emplois pour les agents de maîtrise et les cadres n'est donné, les contenus d'emplois étant très différents d'une entreprise à l'autre.

Annexe III - Méthodologie de classification

La méthodologie mise en œuvre par la commission paritaire de suivi mentionnée à l'article 10 devra comporter sept étapes :

Etape 1 - Partir d'une photographie globale de l'entreprise (ou de l'établissement) concernée et procéder à un découpage en unités de travail cohérentes

Ce découpage est réalisé en fonction de l'activité de chacune de ces unités de travail (ateliers «techniquement homogènes», exemple l'abattage, le désossage..., ou fonctions telles que la logistique, l'administration...).

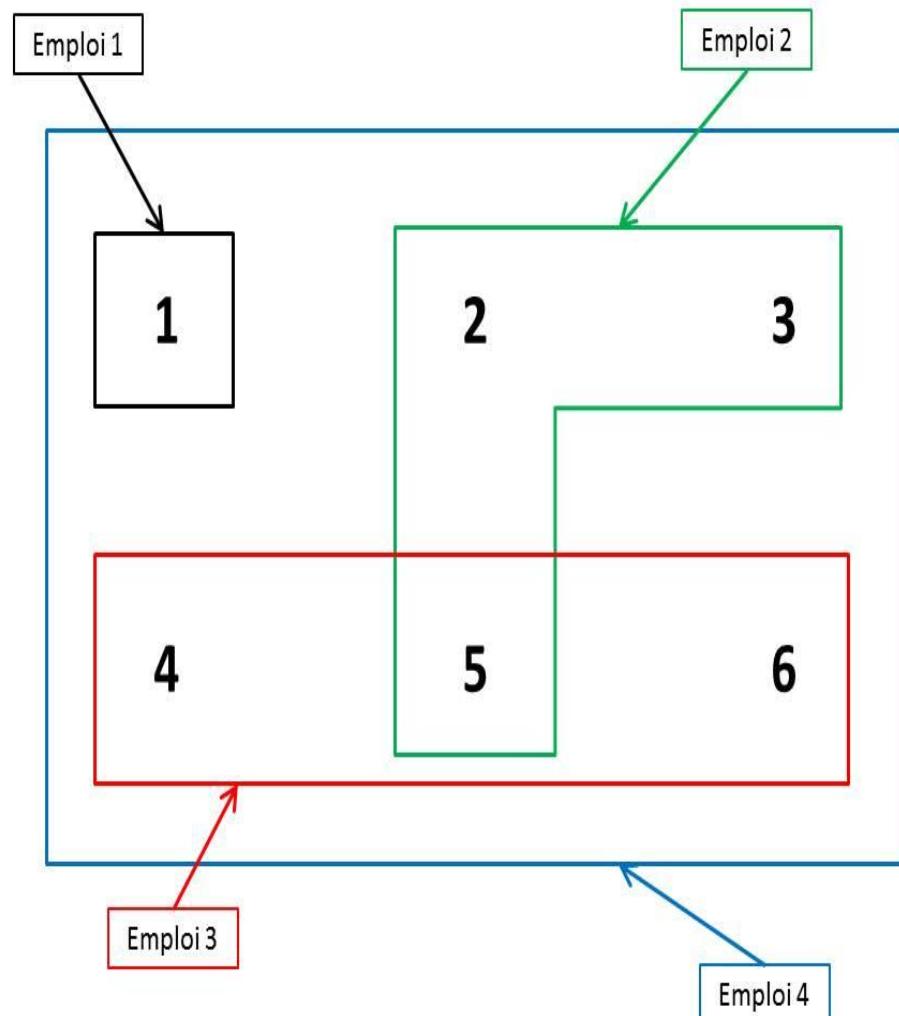
Etape 2 - Successivement pour chaque unité de travail, faire l'inventaire de toutes les activités ou opérations qui y sont réalisées

Cet inventaire peut se réaliser :

- par observation des ateliers en fonctionnement
- en se basant sur les fiches de poste ou les fiches de fonction
- en échangeant avec des salariés
- en utilisant tout autre document disponible dans l'entreprise (par exemple les documents servant de base aux entretiens annuels ou à l'entretien professionnel...).

Etape 3 - Identifier les emplois, par regroupement des activités effectuées

Exemple : Dans l'atelier A, on a répertorié six activités : 1, 2, 3, 4, 5 et 6. L'étape 3 permet d'identifier les emplois sur cet atelier :



- L'emploi 1 ne recouvre que l'activité 1.
- L'emploi 2 recouvre les activités 2, 3 et 5.
- L'emploi 3 recouvre les activités 4, 5 et 6.
- L'emploi 4 recouvre toutes les activités.

Comme le montre cet exemple, un emploi peut recouvrir une seule ou plusieurs activités. Une même activité peut être partie intégrante de plusieurs emplois.

Si l'entreprise dispose déjà de fiches de fonction détaillées, ce travail n'est pas nécessaire, il suffit de vérifier que le contenu des emplois décrits est actualisé. À défaut, cette étape doit impérativement être réalisée car elle est déter-

minante pour l'analyse qui suit.

Etape 4 - Déterminer, pour chaque emploi identifié, les compétences requises pour l'occuper

Les compétences reposent sur :

- des connaissances (des savoirs) acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience
- des savoir-faire pratiques
- des aptitudes.

Pour déterminer ces compétences, l'entreprise peut utilement se référer aux référentiels CQP de la branche professionnelle.

Etape 5 - Classement des différents emplois dans la grille des niveaux (de I à X), en appliquant aux compétences repérées dans l'étape 4 les cinq critères définis à l'article 6

Un emploi ne relève pas systématiquement d'un seul et même niveau en termes de connaissances, de complexité, d'autonomie...

Exemple : Un emploi peut relever du niveau II en termes de connaissances, du niveau III en complexité et du niveau II en autonomie. Il appartiendra dans ce cas aux partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction du poids plus ou moins important qu'elle accorde à tel ou tel critère (et en fonction des autres emplois de l'unité de travail) d'attribuer un niveau à cet emploi (en l'espèce, niveau II ou III).

Quelques questions facilitent l'analyse des compétences requises au regard des cinq critères :

F Connaissances de base ou connaissances professionnelles :

- sont-elles acquises par un titre ou un diplôme ? si oui, lequel ? sont-elles acquises par l'expérience ?
- quel est le temps d'apprentissage nécessaire ?
- s'agit-il de connaissances sur le produit, le process, la méthode ?
- etc.

F Complexité de l'emploi :

- les tâches à réaliser sont-elles simples ou diversifiées ?
- mobilisent-elles des compétences identiques ou différentes ?
- exigent-elles une technicité particulière ?
- faut-il gérer plusieurs informations différentes ?
- etc.

F Autonomie / Initiative :

- les consignes pour occuper l'emploi sont-elles précises ou générales ?
- les informations sont-elles facilement accessibles ou faut-il aller les chercher ? faut-il les interpréter ?
- faut-il effectuer des autocontrôles ? des contrôles ? faut-il les interpréter ?
- faut-il proposer des actions correctives ?
- quelle marge d'autonomie en cas d'aléa ou de dysfonctionnements ?
- l'emploi implique-t-il de participer à la définition de programmes ?
- etc.

F Coordination / Conseil technique / Formation :

- l'emploi implique-t-il de prodiguer des conseils à des collègues ?
- implique-t-il la transmission de connaissances ou d'un savoir-faire ?
- implique-t-il la formation d'autres salariés ? de quel niveau ?
- implique-t-il la coordination d'un groupe ? de quelle taille ? de quel niveau ?
- etc.

F Encadrement / Management :

- l'emploi implique-t-il de distribuer et d'organiser le travail d'une équipe ? de quelle taille ? de quel niveau ?
- implique-t-il l'encadrement de personnels ? de quel niveau ? combien ?
- quelles sont les attributions hiérarchiques liées à l'emploi ?
- quelle contribution à la mise en place des entretiens annuels ?
- etc.

Etape 6 - Attribution des échelons à l'intérieur de chaque niveau

Les critères d'échelons susceptibles d'être utilisés sont construits dans le cadre de la commission paritaire de suivi des classifications (voir article 10 de l'accord).

Les critères d'échelons ne sont pas les mêmes que ceux utilisés pour identifier les niveaux et doivent illustrer différents profils de compétences au sein de l'emploi.

Tous les critères d'échelons définis ne doivent pas être systématiquement utilisés pour tous les emplois. On retiendra ceux qui sont pertinents par rapport à l'activité de l'unité de travail analysée.

Par exemple, certains critères seront pertinents pour les emplois de production (maîtrise d'un process en partie ou en totalité, maintenance de 1^{er} niveau...), d'autres le seront pour les emplois commerciaux (périmètre géographique couvert, étendue de la gamme de produits commercialisés...).

En revanche, il est indispensable de prendre en compte les mêmes critères d'échelons pour les mêmes types d'emplois.

Etape 7 - Vérification de la cohérence globale du classement des emplois de l'entreprise

Cette étape a pour but de mettre en parallèle tous les emplois de l'entreprise (ou de l'établissement), classés en niveaux et échelons, pour vérifier la cohérence de la classification réalisée.

Annexe IV - Glossaire

Activité/Poste	Ensemble d'actions et d'opérations effectivement réalisées par la personne, selon des conditions d'exercice et un périmètre identifiés.
Classification	Positionnement des emplois et/ou activités exercées par les salariés dans une grille établie le plus souvent dans le cadre d'une convention collective.
Compétence	Capacité à mettre en œuvre des connaissances, des savoir-faire en situation professionnelle pour réussir une activité.
Connaissance	Ensemble d'informations générales ou spécialisées qu'un salarié détient, acquises dans le cadre de formations ou par l'expérience.
Emploi	Ensemble des activités/postes effectifs d'un salarié.
Métier	Domaine d'activité regroupant des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.
Opération (*)	C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité/poste spécifique.
Pesée d'emploi	Démarche qui consiste à évaluer et positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer l'emploi dans la grille de classification.
Polycompétence liée à l'emploi	Mobilisation de compétences permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités/postes, sur un même emploi.
Polyvalence inter-emplois	Réalisation d'activités/postes sur plusieurs emplois.
Savoir	Ensemble d'informations détenues par un salarié. Le savoir peut être compris comme un terme générique. Il se décline en connaissances et savoir-faire en situation professionnelle.
Savoir-faire	Maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en œuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.
(*) La notion d'opération a été retenue plutôt que la notion de «tâche» qui paraît plus restrictive.	

Accord du 14 mars 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande, Les entreprises françaises des viandes ;

APV ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CSFV.

Article 1
Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2

Valorisation de l'expérience des salariés positionnés au Niveau I échelon 1 de la classification des emplois

Les partenaires sociaux encouragent, à plusieurs titres, la dynamique de développement des compétences et d'évolution professionnelle de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche viande, dont la performance repose sur des savoir-faire qu'il convient de préserver.

Constatant la répartition des effectifs détaillée dans le rapport social de la branche au titre de l'exercice 2022, notamment la part d'ouvriers/employés relevant du Niveau I échelon 1 et leur ancienneté moyenne, les partenaires sociaux conviennent que tout salarié, dès lors qu'il justifie d'un savoir-faire et d'une expérience continue et ininterrompue de 12 mois consécutifs sur le même emploi est positionné à minima au Niveau I échelon 2 de la classification.

Cette disposition prend effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

Modification de l'article 9 de l'accord classification du 10 février 2021

Le présent article modifie et remplace intégralement l'article «Article 9 - Les différentes étapes du parcours professionnel», comme suit :

(Voir Accord du 10 février 2021, art. 9).

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

SALAires

Avenant n° 87 du 21 février 2018

[Étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FEDEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 1 **Champ d'application de l'avenant**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2

Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} février 2018

Article 2.1

Cas des entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017

La nouvelle grille, pour les entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017, s'établit comme suit :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1517	1546	1578
Niveau II	1590	1609	1640
Niveau III	1650	1674	1708
Niveau IV	1739	1774	1809
TAM			
Niveau V	1820	1850	1901
Niveau VI	2017	2098	2179
Niveau VII	2327	2420	2511
Cadres			
Niveau VIII	2850	3161	3224
Niveau IX	3853	4161	4493
Niveau X	4862	5249	5671

Article 2.2

Cas des entreprises n'appliquant pas encore la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017

L'accord classification du 8 décembre 2017 prévoit une mise en application au plus tard 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension. De ce fait, au 1^{er} février 2018, certaines entreprises peuvent ne pas avoir mis en œuvre la grille de l'accord classification du 8 décembre 2017.

Pour ces entreprises, la nouvelle grille s'établit comme suit :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1517	1546	1578
Niveau II	1590	1609	1640
Niveau III	1650	1674	1708
Niveau IV	1739	1774	1809
TAM			
Niveau IV	1820	1850	1901
Niveau V	2017	2098	2179
Niveau VI	2327	2420	2511
Cadres			
Niveau VII	2850	3161	3224
Niveau VIII	3853	4161	4493
Niveau IX	4862	5249	5671

Article 3 Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

(Voir Avenant n° 76, 30 juin 2009, art. 2)

Article 4 Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Recommandation patronale de Culture Viande et de la FedeV du 28 février 2019

L'année 2018 a été marquée par un contexte social et économique national qui a lourdement impacté les industries et commerces en gros des viandes.

À l'issue de la Commission Paritaire Nationale de Négociation et d'Interprétation du 28 février 2019, représentants salariés et employeurs de la branche ICGV n'ont pas trouvé d'accord sur la revalorisation des salaires pour 2019,

En réponse aux attentes sociales légitimes, Culture Viande et FedeV comptent prendre leurs responsabilités et tenir leurs engagements promis lors des négociations relatives à la rénovation conventionnelle.

Par conséquent, en l'absence d'accord, les deux organisations d'employeurs ont décidé d'émettre une recommandation patronale relative à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage.

La présente recommandation patronale est applicable dès le 1^{er} mars 2019 aux entreprises des industries et commerces en gros des viandes adhérentes à Culture Viande ou FedeV.

Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} mars 2019

1) Cas des entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017

Culture Viande et FedeV recommandent, pour les entreprises appliquant la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017, l'application de la grille suivante :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<i>Ouvriers-Employés</i>			
Niveau I	1532	1561	1594
Niveau II	1606	1625	1656
Niveau III	1667	1691	1725
Niveau IV	1756	1792	1827
<i>TAM</i>			
Niveau V	1838	1869	1920
Niveau VI	2037	2119	2201
Niveau VII	2350	2444	2536
<i>Cadres</i>			
Niveau VIII	2879	3193	3256
Niveau IX	3892	4203	4538
Niveau X	4911	5301	5728

2) Cas des entreprises n'appliquant pas encore la grille de classification de l'accord du 8 décembre 2017

L'accord classification du 8 décembre 2017 prévoit une mise en application au plus tard 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Celui-ci n'étant pas étendu à la date de signature de la présente recommandation, certaines entreprises peuvent ne pas avoir mis en œuvre la grille de l'accord classification du 8 décembre 2017.

Culture Viande et FedeV recommandent, pour ces entreprises, l'application de la grille suivante :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
<i>Ouvriers-Employés</i>			
Niveau I	1532	1561	1594
Niveau II	1606	1625	1656
Niveau III	1667	1691	1725
Niveau IV	1756	1792	1827
<i>TAM</i>			
Niveau IV	1838	1869	1920
Niveau V	2037	2119	2201
Niveau VI	2350	2444	2536
<i>Cadres</i>			
Niveau VII	2879	3193	3256
Niveau VIII	3892	4203	4538
Niveau IX	4911	5301	5728

Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Culture Viande et FedeV recommandent qu'à compter du 1^{er} mars 2019, la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, tel qu'il est fait référence à l'article 3 de l'avenant N° 87 du 21 février 2018, soit fixée à 25 € par mois complet travaillé lorsque celle-ci prend la forme d'une indemnité.

Avenant n° 90 du 10 mars 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} mars 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fedev ;

Culture Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE-CCG ;

CFDT.

Article 1 Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} mars 2020

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} mars 2020 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1560	1583	1616
Niveau II	1628	1648	1679
Niveau III	1690	1715	1749
Niveau IV	1781	1817	1853
TAM			
Niveau V	1864	1895	1947
Niveau VI	2066	2149	2232
Niveau VII	2383	2478	2572
Cadres			
Niveau VIII	2919	3238	3302
Niveau IX	3946	4262	4602
Niveau X	4980	5375	5808

Article 3 Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

(Voir Avenant n° 76, 30 juin 2009, art. 2)

Article 4 Congés pour événements familiaux

(Voir l'article 39 des dispositions générales de la convention collective)

Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise

en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} mars 2020.

Article 7 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 91 du 2 avril 2021

[Étendu par arr. 5 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC.

Article 1 **Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} avril 2021**

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} avril 2021 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1576 €	1599 €	1632 €
Niveau II	1644 €	1664 €	1696 €
Niveau III	1707 €	1732 €	1766 €
Niveau IV	1799 €	1835 €	1872 €
TAM			
Niveau V	1883 €	1914 €	1966 €
Niveau VI	2087 €	2170 €	2254 €
Niveau VII	2407 €	2503 €	2598 €
Cadres			
Niveau VIII	2948 €	3270 €	3335 €

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Niveau IX	3985 €	4305 €	4648 €
Niveau X	5030 €	5429 €	5866 €

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} avril 2021.

Article 5 Dépôt et extension

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'avenant sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent avenant conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 92 du 6 décembre 2021

[Étendu par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Préambule

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche ICGV ont souhaité reconnaître et valoriser l'engagement des 45000 collaboratrices et collaborateurs de la filière - appelés travailleurs de la 2^{ème} ligne par les pouvoirs publics - qui ont contribué activement au maintien de l'activité durant la crise sanitaire inédite.

Ils entendent aussi poursuivre la dynamique déjà engagée visant à déployer une politique sociale à la hauteur des enjeux d'attractivité.

Par cet avenant, ils proposent différentes mesures permettant de positionner la politique sociale de la branche au niveau des attentes légitimes des collaborateurs en matière de reconnaissance, de pouvoir d'achat et d'individualisation de leurs parcours professionnels.

Article 1 Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Périodicité de la négociation relative aux salaires**

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu de modifier la périodicité de la négociation salariale pour 2022 conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail et répondre ainsi aux attentes des 45000 collaborateurs de la filière.

En principe, les partenaires de branche se réunissent tous les ans pour négocier sur les salaires en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du travail.

Au titre de l'année 2021, les partenaires de branche se sont donc réunis les 24 mars et 2 avril 2021 et les négociations ont abouti à la conclusion de l'avenant N° 91 signé le 2 avril 2021.

Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, et de l'objet du présent avenant ayant notamment pour objectif d'anticiper les revalorisations de salaires envisagées au titre de l'année 2022, il est convenu de modifier temporairement la périodicité de la négociation portant sur les salaires.

Aucune négociation sur ce thème n'interviendra au cours de l'année 2022.

À compter de l'année 2023, la périodicité de la négociation relative aux salaires sera de nouveau annuelle, sauf nouvel accord contraire des partenaires sociaux.

Article 3 **Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} janvier 2022**

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1620 €	1635 €	1665 €
Niveau II	1680 €	1700 €	1730 €
Niveau III	1745 €	1770 €	1800 €
Niveau IV	1835 €	1875 €	1900 €
TAM			
Niveau V	1925 €	1955 €	2005 €
Niveau VI	2130 €	2215 €	2300 €
Niveau VII	2455 €	2550 €	2650 €
Cadres			
Niveau VIII	3000 €	3300 €	3420 €
Niveau IX	4040 €	4345 €	4690 €
Niveau X	5080 €	5480 €	5925 €

Article 4 **Ajout d'un article «Prime transport» à la CCN ICGV à compter du 1^{er} mars 2022**

Le présent article intègre à l'avenant du 27 juin 2018 un article «41 bis - Prime transport», dont les mesures prennent effet au 1^{er} mars 2022, et rédigé comme suit : (Voir art. 41 bis - Prime transport de la CCN)

Article 5 **Le parcours professionnel individualisé au coeur de la stratégie sociale des entreprises**

Les partenaires sociaux estiment que le parcours professionnel individualisé doit être au coeur de la stratégie sociale des entreprises de la viande.

Il doit servir une ambition globale de professionnalisation et de reconnaissance des collaborateurs, processus indispensable pour assurer la performance de la filière.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'individualisation des parcours d'évolution en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

La formation professionnelle continue participe à ce processus en ce sens qu'elle amène le collaborateur vers une évolution de ses compétences jusqu'à l'atteinte d'une qualification reconnue par la branche (les CQP, notamment).

Il est ici rappelé qu'à chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution de leur rémunération en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Au-delà de réaffirmer les principes fondateurs de l'accord relatif aux parcours professionnels individualisés du 2 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche souhaitent élargir une des dispositions figurant à l'article 4.3. dudit accord.

Par conséquent, le présent article modifie, dès le 1^{er} janvier 2022, l'article 4.3 de l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés en donnant accès aux cadres à la prime tuteur.

Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} janvier 2022 à l'exception de la prime transport de l'article 4 qui prendra effet à compter du 1^{er} mars 2022.

Article 7 Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 93 du 10 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande, Les Entreprises Françaises des Viandes ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

CFTC-CSFV.

Article 1 Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} mai 2022

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} mai 2022 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1660 €	1675 €	1700 €
Niveau II	1714 €	1734 €	1765 €

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Niveau III	1780 €	1805 €	1836 €
Niveau IV	1872 €	1913 €	1938 €
TAM			
Niveau V	1954 €	1984 €	2035 €
Niveau VI	2162 €	2248 €	2335 €
Niveau VII	2492 €	2588 €	2690 €
Cadres			
Niveau VIII	3045 €	3350 €	3471 €
Niveau IX	4101 €	4410 €	4760 €
Niveau X	5156 €	5562 €	6014 €

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 5 Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 94 du 29 novembre 2022

[Étendu par arr. 16 févr. 2023, JO 1^{er} mars, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande, Les Entreprises Françaises des Viandes ;

APV ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

CFTC-CSFV.

Cet accord est conclu entre les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

Article 1 Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Périodicité de la négociation relative aux salaires**

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu de modifier la périodicité de la négociation salariale pour 2023 conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail et répondre ainsi aux attentes des 45000 collaborateurs de la filière.

En principe, les partenaires de branche se réunissent tous les ans pour négocier sur les salaires en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du travail.

Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, et de l'objet du présent avenant ayant notamment pour objectif d'anticiper les revalorisations de salaires envisagées au titre de l'année 2023, il est convenu de modifier temporairement la périodicité de la négociation portant sur les salaires.

Aucune négociation sur ce thème n'interviendra au cours de l'année 2023.

À compter de l'année 2024, la périodicité de la négociation relative aux salaires sera de nouveau annuelle, sauf nouvel accord contraire des partenaires sociaux.

Article 3 **Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} janvier 2023**

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} janvier 2023 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1720 €	1730 €	1740 €
Niveau II	1754 €	1774 €	1805 €
Niveau III	1820 €	1845 €	1876 €
Niveau IV	1912 €	1953 €	1978 €
TAM			
Niveau V	1994 €	2024 €	2075 €
Niveau VI	2202 €	2288 €	2375 €
Niveau VII	2532 €	2628 €	2730 €
Cadres			
Niveau VIII	3085 €	3390 €	3511 €
Niveau IX	4141 €	4450 €	4800 €
Niveau X	5196 €	5602 €	6054 €

Article 3 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 5 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 97 du 14 mars 2024

[Étendu par arr. 27 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande, Les Entreprises Françaises des Viandes ;

APV ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

CFTC-CSFV.

Article 1 Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} avril 2024

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} avril 2024 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1780 €	1795 €	1805 €
Niveau II	1825 €	1840 €	1855 €
Niveau III	1880 €	1900 €	1920 €
Niveau IV	1960 €	1990 €	2020 €
TAM			
Niveau V	2070 €	2100 €	2130 €
Niveau VI	2250 €	2340 €	2430 €
Niveau VII	2585 €	2685 €	2785 €
Cadres			
Niveau VIII	3150 €	3460 €	3630 €
Niveau IX	4225 €	4540 €	4900 €
Niveau X	5300 €	5715 €	6175 €

Article 3 Modification de l'article «Prime panier» à la CCN ICGV à compter du 1^{er} avril 2024

Le présent article modifie l'avenant du 27 juin 2018 et remplace intégralement l'article «41 ter - Prime panier», à compter du 1^{er} avril 2024. (Voir art. 41 ter de l'avenant du 27 juin 2018)

Article 4 Développement des compétences et évolution professionnelle des salariés

Les partenaires sociaux souhaitent, à plusieurs titres, renforcer la dynamique de développement des compétences et d'évolution professionnelle de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche viande, dont la performance repose sur des savoir-faire qu'il convient de préserver.

Aussi, constatant la répartition des effectifs détaillée dans le rapport social de la branche au titre de l'exercice 2022, notamment la part d'ouvriers/employés relevant du Niveau I échelon 1 et leur ancienneté moyenne, ils ont convenu d'encourager la valorisation de leur expérience.

Cette disposition fera l'objet d'un accord spécifique.

Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 7 Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 98 du 14 novembre 2024

[Étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 14 févr., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande, Les Entreprises Françaises des Viandes ;

APV ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC.

Article 1 Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} janvier 2025

À titre dérogatoire, les partenaires sociaux ont convenu de modifier la périodicité de la négociation salariale pour 2025 conformément à l'article L. 2241-6 du Code du travail et répondre ainsi aux attentes des 43000 collaborateurs de la filière.

En principe, les partenaires de branche se réunissent tous les ans pour négocier sur les salaires en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du Code du travail.

Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, et de l'objet du présent avenant ayant notamment pour objectif d'anticiper les revalorisations de salaires envisagées au titre de l'année 2025, il est convenu de modifier temporairement la périodicité de la négociation portant sur les salaires.

Aucune négociation sur ce thème n'interviendra au cours de l'année 2025.

À compter de l'année 2026, la périodicité de la négociation relative aux salaires sera de nouveau annuelle, sauf nouvel accord contraire des partenaires sociaux.

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} janvier 2025 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-Employés			
Niveau I	1812 €	1827 €	1837 €
Niveau II	1858 €	1873 €	1888 €
Niveau III	1914 €	1934 €	1955 €
Niveau IV	1995 €	2026 €	2056 €
TAM			
Niveau V	2107 €	2138 €	2168 €
Niveau VI	2291 €	2382 €	2474 €
Niveau VII	2632 €	2733 €	2835 €
Cadres			
Niveau VIII	3207 €	3522 €	3695 €
Niveau IX	4301 €	4622 €	4988 €
Niveau X	5395 €	5818 €	6286 €

Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 7 Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Prévoyance

Avenant n° 89 du 12 décembre 2018

[Étendu par arr. 5 fevr. 2021, JO 12 fevr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 96 du 17 janvier 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEV ;

Culture viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

L'ordonnance Macron prévoit les garanties collectives du régime prévoyance aux article L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont convenu de négocier dans ce cadre les garanties des salariés.

Les garanties prévoient aux salariés et ayants droit la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude. Il remplace les dispositions de l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance et de son avenant.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 3179) IDCC 1534.

Article 2 Substitution de dispositions antérieures

Le présent accord constitue l'avenant de révision prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il remplace les dispositions prévues à l'avenant n° 80 relatif au régime de prévoyance et son avenant n° 85 de la CCN.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Article 3 Objet et Bénéficiaires

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés, sous réserve d'une ancienneté de trois mois dans l'entreprise, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Ainsi, sont visés :

- les ouvriers,
- les employés,
- les techniciens et agents de maîtrise,
- les cadres.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

Article 4 **Apprentis**

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à douze mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à un an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

Article 5 **Suspension du contrat de travail**

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

5-1 **Suspensions du contrat de travail indemnisées**

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors, que pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, du compte épargne temps et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

5-2 **Suspensions du contrat de travail non indemnisées**

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé parental d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum d'un mois (ex : congés sans soldes pour raisons personnelles, mise à pied,...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois pour toute autre raison que celles prévues au 1^{er} paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

Article 6 **Définition des bénéficiaires**

La présente définition applicable pour le régime de Prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8-1 et 8-2.

Article 6-1 **Définition du conjoint**

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8-1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé (e) par un jugement définitif, et non non séparé (e) de corps;
- le partenaire lié par un PACS, c'est-à-dire la personne liée au participant par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) tel que défini à l'article 515.1 du code civil ;
- le concubin au sens de l'article 515.8 du code civil. Est donc considérée comme concubin, la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture E.D.F., relevé de compte bancaire...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Article 6-2 **Définition des personnes à charge**

La notion de personne à charge comprend :

a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - d'être en apprentissage,
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employés dans un Centre 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 bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, 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 concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant 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.

b) Les personnes, comme les descendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activité reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

Article 7 **Salaire de référence**

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul de l'indemnisation pour l'inaptitude partielle et l'inaptitude totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 1 fois la tranche 1 des douze derniers mois précédant l'ouverture du droit aux garanties du régime de prévoyance.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 8 **Garanties**

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

Article 8-1 **Garantie décès toute cause**

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant un an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

Article 8-2 **Garantie rente éducation**

En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

-
- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12^{ème} anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
 - 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12^{ème} anniversaire et jusqu'au 18^{ème} anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
 - 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18^{ème} anniversaire et jusqu'au 26^{ème} anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6-2 a). La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assurateur.

Article 8-3 Garantie longue maladie

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de :

- 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par l'article 55, l'article 13 de l'annexe maîtrise et l'article 14 de l'annexe cadres de la convention collective précitée jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la Sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

Article 8-4 Invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de Sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1^{ère} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée,
- 2^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession,
- 3^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la Sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

— invalidité 1^{ère} catégorie :

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la Sécurité sociale (au 1^{er} août 2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des dix meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la Sécurité sociale).

— invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie :

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la Sécurité sociale.

Article 8-5 Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise,
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi,
- être reclassé dans l'entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu'un changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d'atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d'aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l'ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

-
- liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
 - rupture du contrat de travail,
 - réintégration dans l'emploi initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l'emploi initial ou lorsqu'il y a retour à la durée du travail initiale.

Article 8-6 **Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle**

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du Code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 1 an dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l'impossibilité de reclassement s'est traduite par un licenciement.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l'emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- Salarié de moins de 50 ans : 10 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{ères} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés
- Salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{ères} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi ;
- Salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{ères} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi;
- Salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{ères} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- Nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;
- Ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la Sécurité Sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- Nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;
- Nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale n° 3179 des Entreprises de l'industrie et des Commerces en gros des Viandes ou de la Convention Collective Nationale n° 3612 des Coopératives et SICA Bétail et Viande, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées. Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Article 8-7 **Limite des prestations garanties**

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à

percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Article 9 **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

9-1

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8-1 «Garantie décès toutes causes» ;
- 8-2 «Garantie rente éducation» ;
- 8-3 «Garantie longue maladie» ;
- 8-4 «Garantie invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place 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.

9-2 **Salaire de référence**

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

9-3 **Incapacité de travail**

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8-3 du présent accord. 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'in incapacité.

9-4 **Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de 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 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

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

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

9-5 **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 11 du présent accord.

9-6 Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

9-7 Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Article 10 Revalorisations

Les rentes et les prestations seront revalorisées selon le contrat d'assurance.

Article 11 Cotisations et répartitions

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

11-1

Assiette de cotisation de la tranche 1 :

- Décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence
- Rente éducation = 0,14 % du salaire de référence
- Longue maladie = 0,32 % du salaire de référence
- Invalidité = 0,49 % du salaire de référence
- Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,20 % du salaire de référence
- Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle = 0,11 % du salaire de référence

11-2

Assiette de cotisation au-delà de la tranche 1 et dans la limite de 4 fois la tranche 1 :

- Décès toute cause = 0,24 % du salaire de référence
- Rente éducation = 0,14 % du salaire de référence
- Longue maladie = 0,44 % du salaire de référence
- Invalidité = 0,68 % du salaire de référence

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

Article 12 Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019.

Article 13 Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis 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.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 14 **Dépôt et extension**

Les parties signataires du présent accord conviennent de demander son extension, Culture Viande étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Avenant n° 96 du 17 janvier 2023

[Étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Article 1 **Champ d'application de l'avenant**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Substitution aux dispositions antérieures**

Le présent accord constitue l'avenant de révision prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il remplace l'ensemble des dispositions prévues à l'avenant n° 89 du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Article 3 **Objet et Bénéficiaires**

L'accord institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés, sous réserve d'une ancienneté de trois mois dans l'entreprise, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises par le présent accord.

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Il sera adapté sans délai pour suivre l'évolution des règles d'exonérations sociales et fiscales en vigueur.

Article 4 **Apprentis**

L'adhésion des apprentis au régime de prévoyance est facultative lorsque ceux-ci se trouvent en contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à douze mois et/ou lorsque la cotisation qu'ils devraient acquitter, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, est au moins égale à 10 % de leur rémunération. La prolongation du contrat conduisant à une durée totale supérieure à un an entraîne l'adhésion à effet immédiat au régime de prévoyance, sous réserve que la cotisation visée ci-dessus soit inférieure à 10 % de la rémunération.

Article 5 **Suspension du contrat de travail**

Pendant la durée d'une suspension du contrat de travail, la rémunération est, selon les cas, suspendue ou maintenue en partie ou en totalité. Il y a donc lieu de distinguer entre les périodes de suspension du contrat de travail qui donnent lieu ou non à indemnisation mais aussi entre les motifs de suspension.

Ainsi, le bénéfice de la couverture mise en place dans le présent accord est maintenu au profit des salariés dont

le contrat de travail est suspendu selon les modalités ci-après.

Article 5.1 **Suspensions du contrat de travail indemnisées**

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit du salarié, dès lors, que pendant la période de suspension du contrat de travail, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaires ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou de pensions d'invalidité complémentaires au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'une maternité, d'un accident ou d'un accident de travail, du compte épargne temps et ce, pendant toute la période de suspension. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Article 5.2 **Suspensions du contrat de travail non indemnisées**

Les garanties prévoyance et la contribution patronale sont maintenues au profit des salariés en congé parental d'éducation, en congé de soutien familial et en congé de solidarité familiale durant toute la durée du congé. La base des cotisations et des garanties est le dernier salaire annuel brut de référence connu au moment de la suspension du contrat de travail. Le salarié garde à sa charge sa quote-part de cotisations.

Les absences non rémunérées d'une durée maximum d'un mois (ex : congés sans soldes pour raisons personnelles, mise à pied, ...) ne sont pas considérées comme une suspension du contrat de travail au sens du présent accord.

Dans tous les autres cas, les garanties cessent à la date d'effet de la suspension, lorsque le contrat de travail est suspendu pour une durée supérieure à un mois pour toute autre raison que celles prévues au 1^{er} paragraphe du présent article (exemples : congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, mandat parlementaire, incarcération...).

Les garanties du régime reprennent effet à la date de reprise d'activité du salarié sur la base de la dernière déclaration connue, sauf à ce que celui-ci la modifie à la reprise du travail.

Article 6 **Définition des bénéficiaires**

La présente définition applicable pour le régime de Prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation prévues aux articles 8.1 et 8.2.

Article 6.1 **Définition du conjoint**

La notion de conjoint à prendre en compte dans le cadre de l'application de l'article 8-1 comprend :

- l'époux ou l'épouse du participant non divorcé(e) par un jugement définitif, et non séparé(e) de corps ;
- le partenaire lié par un PACS, c'est-à-dire la personne liée au participant par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) tel que défini à l'article 515.1 du code civil ;
- le concubine au sens de l'article 515.8 du code civil. Est donc considérée comme concubin, la personne vivant en couple avec le participant au moment du décès sous réserve qu'elle soit célibataire, veuve, divorcée ou séparée de corps et qu'elle puisse attester d'une vie commune par la production d'un justificatif (quittance de loyer, facture E.D.F., relevé de compte bancaire...). Le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Article 6.2 **Définition des personnes à charge**

La notion de personne à charge comprend :

a) Les enfants à charge du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - d'être en apprentissage,
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,

-
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employés dans un Centre 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 bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, 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 concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant 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.

b) Les personnes, comme les descendants du participant ou ceux de son conjoint (marié, pacsé ou concubin), sans activité reconnues à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin.

Article 7 **Salaire de référence**

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 4 fois la tranche 1 des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul de l'indemnisation pour l'inaptitude partielle et l'inaptitude totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à 1 fois la tranche 1 des douze derniers mois précédant l'ouverture du droit aux garanties du régime de prévoyance.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 8 **Garanties**

Le présent accord institue les garanties suivantes au profit des salariés inscrits au registre du personnel ou indemnisés au titre d'une garantie du présent régime en cas de rupture du contrat de travail.

Article 8.1 **Garantie décès toute cause**

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement d'un capital représentant un an du salaire brut annuel de référence au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné, majoré de 26 % par personne à charge. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence successoral prévu par le code civil.

Article 8.2 **Garantie rente éducation**

En cas de décès du salarié, est versée au bénéfice de ses enfants à charge au moment du sinistre, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel brut de référence jusqu'au 12^{ème} anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 1 500 € par an ;
- 8 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 12^{ème} anniversaire et jusqu'au 18^{ème} anniversaire de l'enfant. La rente versée ne peut être inférieure à 2 000 € par an ;
- 10 % du salaire annuel brut de référence au-delà du 18^{ème} anniversaire et jusqu'au 26^{ème} anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, travailleur handicapé ou invalide au sens de l'article 6-2 a). La rente versée ne peut être inférieure à 2 500 € par an

La rente est doublée si l'enfant est orphelin des deux parents.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année en fonction des paramètres fixés par l'organisme assureur.

Article 8.3 **Garantie longue maladie**

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de :

- 70 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par les articles 31.2, 31.3 et 31.4 de la convention collective précitée jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la Sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

Article 8.4 **Invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie**

L'invalidité est définie par référence au régime de base de Sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1^{ère} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée,
- 2^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession,
- 3^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la Sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

Invalidité 1^{ère} catégorie :

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire mensuel brut de référence, sous déduction de celle versée par la Sécurité sociale (au 1^{er} octobre 2011 : 30 % du salaire brut annuel moyen des dix meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la Sécurité sociale).

Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie:

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de celle versée par la Sécurité sociale.

Article 8.5 **Inaptitude partielle d'origine professionnelle ou non professionnelle**

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise,
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi,
- être reclassé dans l'entreprise par la mise en œuvre de mesures telles qu'un changement d'emploi ou un aménagement du temps de travail entraînant une diminution de salaire.

Afin d'atténuer la perte de salaire en cas de reclassement à un niveau inférieur ou en cas d'aménagement du temps de travail, le salarié reconnu inapte partiellement et reclassé dans les conditions définies ci-dessus perçoit une rente mensuelle égale à 60 % du différentiel entre l'ancien salaire de référence et le nouveau salaire de référence.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- rupture du contrat de travail,
- réintégration dans l'emploi initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou dans un emploi dont la rémunération est équivalente à celle de l'emploi initial ou lorsqu'il y a retour à la durée du travail initiale.

Article 8.6 **Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle**

En vertu de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 4624-1 du Code du travail, le reclassement doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, qui peuvent notamment être justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Ainsi, compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice de cette garantie est ouvert aux salariés âgés qui ont travaillé au moins 1 an dans la profession et qui ont été reconnus inaptes totalement par le médecin du travail à exercer leur emploi, et dont l'impossibilité de reclassement s'est traduite par un licenciement.

Afin d'accompagner les salariés âgés dans leur réinsertion professionnelle et pour tenir compte des difficultés éventuelles du retour à l'emploi, le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à :

- Salarié de moins de 50 ans : 10 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{ères} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés
- Salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{ères} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi;
- Salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{ères} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi;
- Salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire mensuel brut de référence + une rente en complément réservée à des actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente pourra être utilisée durant les deux 1^{ères} années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réorientation professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles du retour à l'emploi.

Le versement de l'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- Nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération ;
- Ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la Sécurité Sociale.

Le versement de l'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- Nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus ;
- Nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial objet de l'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente mensuelle prévue ci-dessus.

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession telle qu'elle est prévue par le présent article, de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 et n° 3612), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale n° 3179 des Entreprises de l'industrie et des Commerces en gros des Viandes ou de la Convention Collective Nationale n° 3612 des Coopératives et SICA Bétail et Viande, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales susvisées. Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Article 8.7 Limite des prestations garanties

Le cumul des prestations garanties par le présent accord avec d'autres revenus (par exemple : revenus d'activité, indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale, allocations chômage) ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Article 9 Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 9.1 Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 8 du présent accord définies ci-après :

- 8.1 «Garantie décès toutes causes» ;
- 8.2 «Garantie rente éducation» ;
- 8.3 «Garantie longue maladie» ;

- 8.4 «Garantie invalidité 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie».

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place 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 9.2 Salaire de référence

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

Article 9.3 Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie longue maladie intervient dans des conditions identiques à celles prévues par l'article 8-3 du présent accord. 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'in incapacité.

Article 9.4 Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de 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 9 mois. En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

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

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

Article 9.5 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 11 du présent accord.

Article 9.6 Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service, à la date de ce changement, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 9.7 **Révision du dispositif de portabilité**

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Article 10 **Revalorisations**

Les rentes et les prestations seront revalorisées selon le contrat d'assurance.

Article 11 **Répartitions de la cotisation**

Les cotisations sont réparties à raison de 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge des salariés à compter du 1^{er} avril 2023.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, dont la majorité - soit 0,76 % a minima doit être affectée au risque décès.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel de la branche ICGV est prise en compte dans le calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur.

Article 12 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13 **Date d'effet, durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord**

Le présent avenant prend effet au 1^{er} avril 2023 pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis 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.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 14 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale **Accord du 15 mars 2023**

[Étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 24 oct., applicable à compter de son agrément par la Commission paritaire de l'APEC]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande;

FNEAP;

APV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO;
CFTC CSFV;
FNAA CFE CGC;
FGA CFDT.

Préambule

Sans préjudice des dispositions de l'Avenant N° 96 du 17 janvier 2023 relativà la prévoyance, les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes peuvent instituer des garanties collectives de protection sociale complémentaire (en particulier, frais de santé, prévoyance, retraite) suivant les modalités prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Le financement patronal de ces régimes peutêtre exonéré de cotisations sociales salariales et patronales, 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.

Le premier critère visé par cet article permet :

— de définir une catégorie de bénéficiaires en fonction de l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relativà la prévoyance des cadres : il appartient à la Commission paritaire de l'APEC de déterminer, notamment, le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application de l'article 2.2 ;

— d'intégrerà la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale, certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la Commission paritaire de l'APEC.

Par un agrément en date du 13 septembre 2022, la Commission paritaire de l'APEC a précisé, sur la base des accords du 8 décembre 2017 et du 10 février 2021 relatifs à la classification des emplois, qu'au niveau de la branche des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes :

— Les salariés visés à l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relativà la prévoyance des cadres sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des Cadres aux niveaux VIII, IX et X ;

— Les salariés visés à l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relativà la prévoyance des cadres sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des Techniciens Agents de Maîtrise de niveau VII ;

— Les salariés pouvantêtre intégrès à la catégorie des cadres, pour le bénéfice de garanties collectives, sont les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des Employés de niveau IV (à l'exclusion des ouvriers) et de la catégorie conventionnelle des Techniciens Agents de Maîtrise de niveaux V et VI.

Les partenaires sociaux ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1^o du Code de la sécurité sociale :

— les salariés relevant de la catégorie conventionnelle des Employés de niveau IV (à l'exclusion des ouvriers) et de la catégorie conventionnelle des Techniciens Agents de Maîtrise de niveaux V et VI, peuventêtre intégrés à la catégorie des cadres, conformément à l'Agrément de la Commission paritaire de l'APEC du 13 septembre 2022 ;

— l'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire étant libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires instituées au niveau des entreprises : en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables

aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'articleR. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Article 3 Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'articleL. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de son agrément par la Commission paritaire de l'APEC.

Article 5 Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord. Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis 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.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 6 Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Conformément à l'articleL. 2231-5-5 du code du travail, accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Il sera également adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, à la Commission paritaire de l'APEC en vue de son agrément.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Journée de solidarité

Avenant n° 67 du 11 octobre 2006

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable le jour suivant la date de son dépôt]

NDLR : L'avenant n° 67 du 11 octobre 2006 a créé un article 48 bis, relatif à la Journée de solidarité, dans les dispositions générales de la CCN dans sa version antérieure à l'avenant de révision du 27 juin 2018.

Le dit avenant de révision ne reprend pas l'article 48 bis mais prévoit toutefois le maintien en vigueur de l'avenant n° 67. En conséquence, nous avons intégré cet avenant dans les textes complémentaires.

il a été convenu ce qui suit.

Article 1er

Un nouvel article 48 bis ainsi rédigé est inséré :

«Devant la nécessité de dégager des sources de financement supplémentaires pour faciliter la prise en charge des personnes en situation de grande dépendance (personnes âgées et personnes handicapées), la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 a institué une contribution de 0,3 % à la charge des entreprises. En contrepartie, les salariés travaillant à temps plein se trouvent tenus à une journée équivalente à 7 heures de travail en plus par an, journée dite de solidarité (journée proratisée pour les salariés à temps partiel).

Conscients des situations très hétérogènes d'une entreprise à une autre et souhaitant garantir l'équité à l'ensemble des salariés de la branche professionnelle, les partenaires sociaux conviennent que, en l'absence d'accord collectif d'entreprise, les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité :

- pourront être effectuées un autre jour précédemment non travaillé que le lundi de Pentecôte à l'exception du jour de repos hebdomadaire ;
 - pourront être imputées sur les compteurs de modulation du temps de travail dans la limite de 7 heures et au prorata pour les salariés à temps partiel ;
 - pourront être fractionnées en heures dans la limite de 7 heures et au prorata pour les salariés à temps partiel.
- La journée de solidarité est mentionnée sur le bulletin de salaire.»

Article 2 Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Compte épargne temps (CET)

Accord du 7 février 2019

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;
FEDEV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;
FGTA-FO.

Préambule

Le présent accord conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 à L 3151-3 du Code du travail a pour objet de proposer un compte épargne temps (ci-après dénommé CET) au sein de la branche ICGV.

Le CET permet au salarié de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunéré, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée. Le CET mis en place répond à la volonté des organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés dans une perspective notamment du départ en retraite.

Les parties ont convenu de l'intérêt de prévoir pour les salariés de la branche ICGV, dans un cadre défini et réglementé ; un dispositif adapté, permettant aux salariés :

- De mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- De faire face aux aléas de la vie.

L'accord rappelle que le dispositif du Compte Épargne Temps n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

L'accord constitue une base de négociation qui pourra être adaptée et améliorée en entreprise.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'industrie et des Commerces en Gros des Viandes (IDCC : 1534)

Article 2 Objet

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre, aux salariés qui le désirent, d'acquérir des droits à congé rémunéré de longue durée par la conversion partielle ou totale d'éléments de la rémunération, de primes d'intéressement

et par le report de la cinquième semaine de congés payés.

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, l'entreprise aura la possibilité d'instituer un compte épargne-temps satisfaisant aux conditions suivantes.

Article 3 Bénéficiaires

Il s'applique à tous types de salariés disposant d'une ancienneté minimale d'un an.

Chaque compte est donc individuel et fonctionne de manière autonome. Le salarié décide des éléments, préalablement listés dans l'accord, qu'il souhaite y affecter et décide, dans le respect des possibilités offertes par ce même accord, de l'usage qu'il souhaite en faire, sauf pour les heures accomplies au-delà de la durée collective alimentant le compte épargne temps à l'initiative de l'employeur.

Article 4 Alimentation

Le compte épargne-temps peut être alimenté, dans la limite de 10 jours par an, par :

Des alimentations, en éléments de repos :

- que la cinquième semaine de congés payés,
- les congés pour fractionnement,
- des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateurs de remplacement et contrepartie obligatoire en repos,
- jours de repos au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année (RTT ou jours de repos liés au forfait en jours).

Des alimentations en éléments financiers :

- la conversion partielle ou totale des primes conventionnelles, des primes versées dans les entreprises quelles que soient leur nature et leur périodicité, des primes d'intéressement,
- les heures supplémentaires et les majorations afférentes,
- les majorations salariales pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. Les jours de repos hebdomadaire et en contrepartie du travail de nuit ne peuvent alimenter le CET.
- un abondement de l'employeur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les partenaires sociaux ont toute latitude pour fixer les modalités pratiques de fonctionnement du CET.

Par dérogation et pour anticiper la fin de carrière, les salariés de 55 ans et plus peuvent alimenter leur compte épargne temps dans la limite de 15 jours par an.

Article 5 Utilisation

Article 5.1 Utilisation à l'initiative du salarié

Il s'agit d'une utilisation du CET pour rémunérer des absences ou indemniser un congé.

Les droits affectés sur le CET peuvent être utilisés pour accumuler des droits à congés ou à sa demande pour compléter sa rémunération.

Les types de congés pouvant être pris à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont :

- un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;
- un congé du proche aidant ;
- un congé de présence parentale ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé sabbatique ;
- un congé de solidarité internationale ;
- une période de formation hors temps de travail ;
- une cessation progressive ou totale d'activité ;

— un congé sans solde.

L'indemnisation pendant le congé sera effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé. En tout état de cause, ce congé doit avoir une durée minimale de 10 jours consécutifs ou non.

Le salarié doit déposer sa demande 3 mois avant la prise effective de ces jours, sous réserve de l'accord de l'employeur sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 5.2 **Utilisation du CET à l'initiative de l'employeur**

Cas particulier d'utilisation collective du CET

Dans une logique d'anticipation, le CET peut être utilisé comme un outil permettant à l'entreprise et à ses salariés de mieux faire face aux périodes de forte et basse activité.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être utilisées par l'entreprise pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité évitant de recourir éventuellement au chômage partiel.

L'utilisation collective du CET à l'initiative de l'employeur est exclu en cas modulation de temps de travail en entreprise.

Seules les heures affectées collectivement sur le CET peuvent être utilisées collectivement à l'initiative de l'employeur dans la limite de 20 heures. Les heures qui y sont affectées individuellement par le salarié ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une utilisation collective.

Article 5.3 **Utilisation du CET pour compléter sa rémunération**

a

Le formalisme de la demande

Le salarié peut bénéficier d'une rémunération immédiate, dans la moyenne annuelle des droits du CET sur les 5 dernières années.

La demande de monétisation des droits affectés au CET est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois avant la date du déblocage. L'employeur peut refuser la demande une fois. Tout refus doit être motivé. Le salarié ne pourra renouveler sa demande qu'après 3 mois.

b

Le calcul de la rémunération perçue en contrepartie des droits affectés au CET

Les jours de repos affectés sur un CET faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette «liquidation partielle» du CET.

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3 du code du travail.

Article 5.4 **Utilisation du CET pour se constituer une épargne**

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter :

- un Plan d'Épargne Entreprise ;
- un Plan d'Épargne Interentreprises
- un Plan d'épargne Retraite Collectif (PERCO).

Rachat de cotisations d'assurance vieillesse : le salarié peut utiliser les droits inscrits sur son CET pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

Article 5.5 **Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade**

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du Code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps.

La conversion des jours de repos non pris est réalisée lors du don de jours de repos sur la base d'un ratio qui tient compte de la valeur monétaire de la journée donnée.

Article 5.6

Gestion et liquidation du CET

a

Conditions générales d'utilisation du CET

Plafonnement des droits acquis

La liquidation automatique des droits acquis intervient lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS.

Les droits «excédentaires» font donc l'objet d'une conversion monétaire puis sont versés sous forme d'indemnité au salarié ou versés dans un PEE, PEI ou un PERCO.

b

Incidence de l'absence d'utilisation du CET

Défaut d'utilisation du CET

Le salarié, d'abord volontaire pour ouvrir un CET, qui renonce par la suite à l'utiliser, indépendamment de toute rupture du contrat de travail, doit adresser une lettre recommandée à l'employeur 3 mois avant la date effective de la liquidation du CET en justifiant une des circonstances exceptionnelles suivantes permettant un déblocage anticipé du CET :

- mariage, divorce, arrivée d'un enfant, décès, décès d'un enfant
- invalidité, incapacité, inaptitude,
- surendettement, chômage du conjoint ou liés par un PACS ;
- catastrophe naturelle

c

Incidence de la rupture du contrat

Transfert d'un employeur à un autre des droits acquis sur le CET

Les droits acquis peuvent être au choix du salarié transmis en totalité dans la nouvelle entreprise si elle dispose d'un CET ou bien convertis en argent et versés avec le solde de tout compte.

Lorsque le plan de cession d'une société mise en liquidation judiciaire ne comporte aucune mention sur le sort des jours épargnés en CET par les salariés transférés au sein d'une entreprise repreneuse, le régime de la rupture du contrat de travail s'applique.

Les salariés concernés peuvent donc prétendre au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.) et faute de dispositions conventionnelles déterminant les conditions de transfert des droits affectés au CET, le salarié peut :

- percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale ;
- l'employeur ne peut refuser de débloquer le CET d'un salarié licencié pour faute lourde en compensation d'une future créance indemnitaire née de cette faute.

— demander, en accord avec l'employeur, à ce que ces droits soient convertis en unités monétaires et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est opéré par l'employeur, accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Un récépissé de la déclaration lui est remis et il doit en informer son salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du Code monétaire et financier et soumises à la prescription trentenaire.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

— à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le PEE, le PEI ou le PERCO dont dispose le salarié auprès de son nouvel employeur. Ce transfert s'opère dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant instauré le CET (chez le nouvel employeur) ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;

— à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit par le payement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

En cas de décès du salarié

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateur.

d Garantie du CET en cas de défaillance de l'entreprise

Les droits affectés au CET sont garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite d'un certain plafond conformément aux dispositions de l'article D. 3253-5 du code du travail. Au-delà de celui-ci, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou à défaut de dispositif conventionnel, la garantie réglementaire s'applique.

1o Droits inférieurs ou égaux à l'AGS

Garantie de l'AGS : Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'AGS dans les conditions fixées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du Code du travail. L'employeur est tenu de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. À cette fin, ils cotisent auprès de l'AGS.

2o Droits supérieurs au plafond de l'AGS

Garantie conventionnelle : Les droits acquis qui, convertis en unité monétaire, excèdent le plafond garanti par l'AGS, sont garantis par l'employeur au moyen d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière.

Ce dispositif doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales pour le montant excédant le plafond de l'AGS.

Dans l'attente de la mise en place d'un tel dispositif, lorsque les droits acquis, après conversion monétaire, excèdent le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :

- une société de caution mutuelle ;
- un organisme de garantie collective ;
- une compagnie d'assurance ;
- une banque ;
- un établissement financier habilité à donner caution.

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du Code civil. L'accord d'entreprise mentionnera l'identité et les coordonnées précises de l'engagement de caution ci-dessus.

Article 6 Indemnisation

L'indemnisation est calculée sur la base du salaire brut horaire incluant la prime de fin d'année ou le cas échéant le 13^{ème} mois, en vigueur au moment de la prise des congés. À défaut d'accord entre les parties, elle est lissée sur toute la période du congé et versée aux échéances mensuelles de la paie.

Article 7 Renonciation

Le salarié peut renoncer à son congé et obtenir le versement d'une indemnité équivalente à ses droits acquis.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies par accord entre les parties.

Article 8 Information

Tout salarié titulaire d'un compte épargne temps recevra annuellement un état récapitulatif du nombre de jours et le nombre d'heures épargnés.

Article 9 Mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre du compte épargne-temps doivent être négociées avec les Délégués Syndicaux, à

défaut le CSE, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un dispositif adapté à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

En l'absence d'accord, les entreprises peuvent instituer un compte épargne-temps selon les modalités suivantes :

— L'ouverture d'un compte épargne temps est subordonnée à une ancienneté minimale du salarié dans l'entreprise d'un an.

— Les primes et indemnités sont transformées en repos selon le taux horaire de base au moment de la conversion.

— Lorsque le salarié désire bénéficier du congé ainsi acquis, il doit en informer son employeur au moins trois mois avant la date prévue pour son congé.

— Les indemnités compensatrices de congé sont calculées au taux horaire de base en vigueur au moment de la prise du congé.

Article 9.1

Statut du salarié en congé - Suspension du contrat de travail

Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu, mais suspendu. Le salarié continue d'appartenir à l'entreprise : il doit donc être pris en compte dans les effectifs et reste électeur aux élections représentatives.

Il reste éligible, sauf si son absence rend impossible l'exercice de telles fonctions.

En cas de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois notamment, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement. En cas de transfert d'entreprise, le contrat suspendu doit être assimilé à un contrat en cours au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

L'assimilation du congé à une période de travail effectif dépend du type de congé sollicité. La période d'absence sera, ou non, assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté, les dispositions conventionnelles applicables étant également à prendre en compte.

En cas de décès pendant son congé

Durant la suspension du contrat de contrat indemnisé le salarié continue à bénéficier des droits attachés au régime de prévoyance. La cotisation afférente reste à 1.50 %.

Article 9.2

Retour anticipé du salarié

Il est prévu des cas de réintégration anticipée (mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, par exemple). En outre, l'employeur peut autoriser le salarié à revenir dans l'entreprise avant le terme du congé. En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le CET sont conservés sur le compte ou, convertis en argent.

Article 10

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Désignation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issus du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail

(*Al. exclu de l'extension par arr. 2 avr. 2021, JO 14 avr.*) Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 10 mars 2020

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov., applicable à compter du 11 février 2020 pour une durée de 3 ans]

(Voir également Accord du 15 mars 2023)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEV ;

Culture Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC Agro ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Le présent accord est pris en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet accord complète et poursuit l'accord du 27 septembre 2018 actualisé des nouvelles exigences réglementaires.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité, la compétitivité des entreprises et la qualification des salariés, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux,
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité,
- permettre aux salariés d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés et personnalisés,
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant d'établir un état des lieux et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ils doivent permettre d'informer les salariés sur les dispositifs disponibles tels que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le Conseil en Évolution Professionnel (CEP) et le Compte Personnel de Formation (CPF).

Dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent, doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en optimiser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 Définitions

Article 2.1 Qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la Convention Collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou un accord d'entreprise relatif à la classification des emplois,

-
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat, ...).

Article 2.2 **Certification professionnelle**

Une certification professionnelle est une attestation, matérialisée ou non, délivrée par une autorité habilitée, sanctionnant la maîtrise de compétences visées.

Elle fait suite à un processus de validation.

Les certifications peuvent être de trois types :

- les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) visés à l'article 3.8,
- les certifications inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- Les certifications inscrites au Répertoire Spécifique des certifications et des habilitations

Article 3 **Dispositifs de formation professionnelle**

Article 3.1 **Apprentissage**

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale par alternance particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

L'intégration des jeunes de 16 à 29 ans en apprentissage (ou sans limite d'âge dans les cas dérogatoires prévus par l'article L. 6222-2 du Code du travail) peut concerter un très large spectre d'emplois de notre secteur professionnel : production, logistique, maintenance, commerce, QHSE, emplois administratifs, etc.

De plus, l'apprentissage couvre l'ensemble du périmètre de la nomenclature des niveaux de formation de l'éducation nationale, permettant l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP par le plus grand nombre.

Les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

Article 3.2 **Contrats de professionnalisation**

À l'instar de l'apprentissage, le recrutement de salariés en alternance par le contrat de professionnalisation doit être considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration, pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification telle que définie à l'article 2.1 du présent accord.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Ce contrat obéit au régime de droit commun, à l'exception de la qualification visée, qui peut notamment être un bloc de compétences.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences :

- établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir, de la répartition et l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
- assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation ;
- contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la Formation professionnelle le 26 décembre 2018.

Les contrats de professionnalisation concernent les publics prioritaires définis comme suit :

- Personnes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un 2^{ème} cycle secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, Allocation Solidarité Spécifique ou Allocation Adulte Handicapé ;
- Personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion ;
- Personnes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le Conseil d'Administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro A.

Les salariés des entreprises de la branche en contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à :

- 100 % de la rémunération minimale conventionnelle de l'emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération ne puisse être inférieure au SMIC.

Article 3.3 Promotion ou reconversion par l'alternance - Pro-A

Il est ici rappelé que le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance est régi par un accord spécifique du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire. Cet accord reprend les modalités de mise en œuvre du dispositif, la liste des certifications éligibles.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le Conseil d'Administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.

Article 3.4 Compte Personnel de Formation - CPF

Les modalités de création et d'alimentation des Comptes Personnels de Formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des droits acquis au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;
- les actions de formation éligibles au CPF sont notamment :

m les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 ;

m les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 ;

m les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

m l'accompagnement des démarches de Validation des Acquis de l'Expérience.

Les droits acquis au titre du DIF, ont été monétisés à raison de 15 euros par heure et apparaissent dans le CPF. Ils sont utilisables sans limite de temps. Ceux-ci sont néanmoins pris en compte dans le plafond du compte (5000 € ou 8000 € selon le niveau de qualification du titulaire du compte, hors cas particuliers prévus par la loi).

Le Compte Personnel de Formation est géré par la Caisse des Dépôts et des Consignations.

Les salariés mobilisant leur CPF pourront bénéficier d'un abondement de leur compte, si les droits du CPF sont insuffisants au regard du coût de l'action de formation visée. Cet abondement se fera selon les modalités suivantes :

- Formations et actions prioritaires :
 - formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - formations permettant d'acquérir tout ou partie (module) d'un Certificat de Qualification Professionnelle ;
 - actions donnant lieu à un co-investissement employeur 1 salarié ;
 - formations et actions mentionnées ci-dessus au bénéfice de salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 50 % de la durée légale du travail.
- Dans ce cadre, l'abondement du CPF pourra prendre la forme, en fonction des besoins :
 - d'une majoration des droits acquis du salarié financement en tout ou partie par abondement ;
 - et/ou d'une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences ;
 - et/ou d'une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Article 3.5 Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les conditions et modalités de financement d'actions de formation prioritaire ou non, dans le cadre du plan de développement des compétences sont définies par le Conseil d'Administration d'OCAPIAT.

Article 3.6 **Validation des Acquis de l'Expérience**

L'accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience au plus grand nombre de salariés notamment lors des entretiens professionnels.

La VAE permet l'acquisition totale ou partielle (via l'acquisition de blocs de compétences) des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la Pro A ou du Compte Personnel de Formation.

Article 3.7 **CPF de transition**

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au Compte Personnel de Formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de projet professionnel.

Les conditions et modalités d'accès aux actions de formation organisées dans le cadre du CPF de transition sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dont le décrets n° 3018-1339 relatif aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle.

Les bénéficiaires devront faire leur demande de CPF de transition professionnelle auprès de l'association paritaire Transipro de la région administrative dont ils dépendent.

Article 3.8 **Certificats de Qualification Professionnelle - CQP**

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les Certificats de Qualification Professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emploi/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d'activité.

L'organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. À ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l'actualisation de cet accord à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), dès que le besoin s'en fait sentir.

L'inscription des CQP au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) affirme leur valeur et leur apporte une reconnaissance équivalente aux autres titres et diplômes et les rend accessibles par l'intermédiaire de la VAE.

Les CQP devront pouvoir être acquis dans leur ensemble ou par l'acquisition successive de modules clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessaires à la délivrance du CQP.

Article 4 **Politique de formation de la branche**

Article 4.1 **Définition des parcours d'évolution professionnelle**

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entreprise à sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord veillent à ce que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, son potentiel et les besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandes étapes suivantes :

Cliquez pour consulter l'illustration

Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (ex : niveaux 2 et 3 du cadre européen des certifications) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont les outils privilégiés de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

Article 4.2 **Formation d'intégration en alternance**

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises pour les métiers des Industries et Commerces en Gros

des viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.

Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de qualification visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier (de type Action de Formation En Situation de Travail - AFEST) et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec le concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'État, des Régions, des Départements et des territoires, des organismes gérant l'Action Logement, etc.

Article 4.3 **Montée en compétences / Professionnalisation**

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;
- l'acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emploi/compétences des CQP.

Les entretiens professionnels organisés en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l'identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- La Pro-A ;
- Le plan de développement des compétences ;
- Le CPF dans le cadre du co-investissement employeur/salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l'article 3.4 du présent accord ;
- Le CPF de transition.

Article 4.4 **Certification**

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l'article 3.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L'utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d'actions de formation spécifiques.

La Validation des Acquis de l'Expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d'une meilleure employabilité.

L'accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d'avoir connaissance des outils et démarche de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d'employeurs et les entreprises dans cette démarche d'information et de communication.

Article 4.5 Maîtrise des savoirs fondamentaux

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l'entreprise.

En priorité, les phases d'évaluation des compétences incluses dans les formations d'intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d'évaluation menées dans le cadre d'une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d'une action de formation lui permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 4.6 Développement du tutorat et de la formation interne

Compte tenu de la spécificité de nos métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein de nos ateliers, le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et candidats aux CQP ;
- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont créé et mis en place dès 2020 le CQP Formateur interne pour la branche ICGV.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

Article 4.7 Organisation de la formation dans les entreprises

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du Code du Travail.

Les Instances Représentatives du Personnel sont consultées sur ce projet et peuvent formuler toute proposition visant à en améliorer le contenu et l'organisation. À ce titre, leurs membres ont droit à une formation spécifique de trois jours.

Article 5 Financements de la formation professionnelle

Article 5.1 Collecte du financement

Conformément à l'accord constitutif d'OCAPIAT et à l'accord multibranches «Secteur alimentaire» du 21 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle, OCAPIAT est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

Article 5.2 Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche ICGV

s'accusent auprès du collecteur légal d'une contribution unique en fonction de leur taille.

Article 5.3 **Contribution volontaire**

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OCAPIAT en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

Article 5.4 **Contribution spécifique multibranches**

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranches.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranches du 21 janvier 2020.

Article 5.5 **Contribution spécifique branche ICGV**

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02 % de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

— Versement auprès du collecteur légal, avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :

- Financement des actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- Financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;
- Financement d'ingénierie de formation et d'études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;
- Autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP.

— La gestion de cette contribution sera assurée par une Commission financière spécifique de branche créée par le Conseil d'Administration d'OCAPIAT.

Article 6 **Organisation de la formation dans la branche**

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Les moyens mis à disposition du Secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l'AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d'indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l'orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la Commission Paritaire Nationale toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et prendra effet depuis le 11 février 2020 pour une durée de 3 ans. Il prendra automatiquement fin au terme convenu par les parties.

Au regard des décisions qui seront prises au niveau multibranche ou des besoins de mise en adéquation avec les éventuelles évolutions légales, les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord avant son échéance.

Article 9 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 10 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 15 mars 2023

[Étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 16 déc., applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande ;
FNEAP ;
APV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT.

Préambule

Le présent accord est pris en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet accord complète et poursuit l'accord du 10 mars 2020 actualisé des nouvelles exigences réglementaires.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité, la compétitivité des entreprises et la qualification des salariés, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux,
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité,
- permettre aux salariés d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés et personnalisés,
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant d'établir un état des lieux et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ils doivent permettre d'informer les salariés sur les dispositifs disponibles tels que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le Conseil en Évolution Professionnel (CEP) et le Compte Personnel de Formation (CPF).

Dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent, doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en optimiser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Définitions**

Article 2.1 **Qualification professionnelle**

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la Convention Collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou un accord d'entreprise relativement à la classification des emplois,
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat,...).

Article 2.2 **Certification professionnelle**

Une certification professionnelle atteste de la maîtrise d'un ensemble de compétences liées à l'exercice d'un métier ou à une compétence complémentaire à celui-ci. Elle s'obtient à l'issue d'un processus d'évaluation et se matérialise par un certificat.

Plusieurs typologies de certifications existent :

- les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) visés à l'article 3.8,
- les titres professionnels,
- les diplômes d'État : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), brevet d'études professionnelles (BEP), baccalauréat (BAC), brevet professionnel (BP), mention complémentaire (MC), brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), bachelor universitaire de technologie (BUT), licence, master, diplôme d'ingénieur, etc.
- les certifications complémentaires à l'exercice d'un métier ou transversales
- les habilitations

Les titres professionnels et les diplômes d'État sont répertoriés au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les certifications et les habilitations sont répertoriés au sein du répertoire spécifique (RS). Les CQP ont la particularité de pouvoir être enregistrés au RNCP ou au RS selon le champ des compétences visé.

Article 3 **Dispositifs de formation professionnelle**

Article 3.1 **Contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est une formation alternée associant la théorie et la pratique professionnelle en entreprise en vue d'obtenir une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), indexée sur un niveau de qualification conformément au cadre national des certifications professionnelles défini à l'article L. 6113-19 du code du travail. Il s'inscrit dans le cadre de la formation initiale. Il correspond à un mode de formation particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

Conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage, sauf exceptions prévues à l'article L. 6222-2 du code du travail.

L'intégration des jeunes peut concerner un très large spectre d'emplois de notre secteur professionnel : la production, la logistique, la maintenance, le commerce, la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement (QHSE), la comptabilité et finances, etc.

Les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

Si le niveau de prise en charge des coûts de formation est déterminé par la CPNE de la branche de l'Industrie et commerces en gros des viandes, le financement est assuré par OCAPIAT.

Article 3.2 **Contrats de professionnalisation**

À l'instar du contrat d'apprentissage, le recrutement de salariés en contrat de professionnalisation doitêtre considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploiâgés de 26 ans et plus.

Les contrats de professionnalisation concernent les publics prioritaires définis comme suit :

- Personnes de 16à 25 ans n'ayant pas validé un 2^{ème} cycle secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, Allocation Solidarité Spécifique ou Allocation Adulte Handicapé ;
- Personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion ;
- Personnes de 16à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification telle que définieà l'article2.1 du présent accord.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2023, le contrat de professionnalisation peutêtre conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Ce contrat obéit au régime de droit commun,à l'exception de la qualification visée, qui peut notammentêtre un bloc de compétences.

Les compétencesà acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le Conseil d'Administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation.

Les salariés des entreprises de la branche en contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimumà 100% de la rémunération minimale conventionnelle de l'emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération ne puisseêtre inférieure au SMIC.

Article 3.3 **Promotion ou reconversion par l'alternance - Pro-A**

La promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A) a pour objet de favoriser lesévolutions et reconversions professionnelles par des actions de formation certifiantes ou une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les modalités de mise enœuvre du dispositif et la liste des certifications professionnelleséligibles visant des métiers en tension ou des métiers comportant un risque d'obsolescence des compétences au regard des différentes typologies de mutations pouvant impacter le secteur, sont régis par l'accord du 21 janvier 2020 relatifa la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière du dispositif sont définies par la réglementation et le Conseil d'Administration d'OCAPIAT.

Article 3.4 **Compte personnel de formation - CPF**

Les modalités de création et d'alimentation des Comptes Personnels de Formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des droits acquis au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peutêtre mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refuséventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;
- les actions de formationéligibles au CPF sont :

m les actions de formation sanctionnées par les une certifications professionnelles (diplômes, titresà finalité professionnelle, CQP) enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, prévuà l'articleL. 6113-1, ou un (des) bloc(s) de compétences constitutif(s) de la certification professionnelle ;

m les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées au le répertoire spécifique, mentionnéà l'articleL. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;

m les actions visant l'accompagnement des démarches de Validation des Acquis de l'Expérience.

m Les bilans de compétences ;

m La préparationà l'épreuve théorique du code de la route età l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules des catégories B, C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE, mentionnéesà l'article R. 221-4

du code de la route;

— les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Le Compte Personnel de Formation est un dispositif géré par la Caisse des Dépôts et des Consignations.

Dans l'éventualité où les droits inscrits sur le compte CPF du salarié seraient insuffisants pour financer la formation visée, il lui est possible de bénéficier d'un abondement à sa demande et en complémentarité des droits inscrits.

La politique d'abondement est propre à chaque financeur. L'abondement peut revêtir deux formes :

- l'alimentation plus favorable du compte CPF ;
- la contribution au financement du projet de formation via un versement complémentaire.

Le financeur peut définir une politique d'abondement basée sur de multiples critères d'attribution :

- une population bénéficiaire cible ;
- et/ou une liste d'actions de formation prioritaire ;
- et/ou les modalités de prise en charge.

La liste des financeurs est définie à l'article L. 6323-4 du code du travail et comprend notamment : les employeurs, les branches professionnelles et les opérateurs de compétences.

Article 3.5 Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il recense l'ensemble des actions de formation concourant à l'adaptation au poste de travail et au maintien dans l'emploi des salariés.

En application de l'article L. 6332-L7 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'un financement mutualisé, par OCAPIAT, des actions concourant au développement des compétences qu'elles mettent en œuvre.

Les conditions et modalités de financement d'actions de formation prioritaires ou non, dans le cadre du plan de développement des compétences, sont définies par le Conseil d'Administration d'OCAPIAT.

Article 3.6 Validation des Acquis de l'Expérience

L'accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l'accès à la Validation des Acquis de l'Expérience au plus grand nombre de salariés notamment lors des entretiens professionnels.

La VAE permet l'acquisition totale ou partielle (via l'acquisition de blocs de compétences) des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la Pro A ou du Compte Personnel de Formation.

Article 3.7 CPF de transition

Le projet de transition professionnelle (PTP) est un dispositif de financement d'une formation certifiante visant l'accompagnement de salariés souhaitant changer de métier ou de profession.

Les conditions et modalités d'accès aux actions de formation organisées dans le cadre du CPF de transition sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dont le décret n° 2018-1339 relatif aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle.

Les bénéficiaires devront transmettre un dossier de demande de financement auprès de l'association Transitions Pro régionale de rattachement.

Article 3.8 Certificats de Qualification Professionnelle - CQP

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les Certificats de Qualification Professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emploi/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d'activité.

L'organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. À ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l'actualisation de cet accord à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), dès que le besoin s'en fait sentir.

L'inscription des CQP au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) affirme leur valeur et leur apporte une reconnaissanceéquivalente aux autres titres professionnels et diplômes et les rend accessibles par la voie de la VAE.

Les CQP devront pouvoirêtre acquis dans leur ensemble ou par l'acquisition successive de blocs de compétences clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessairesà la délivrance du CQP.

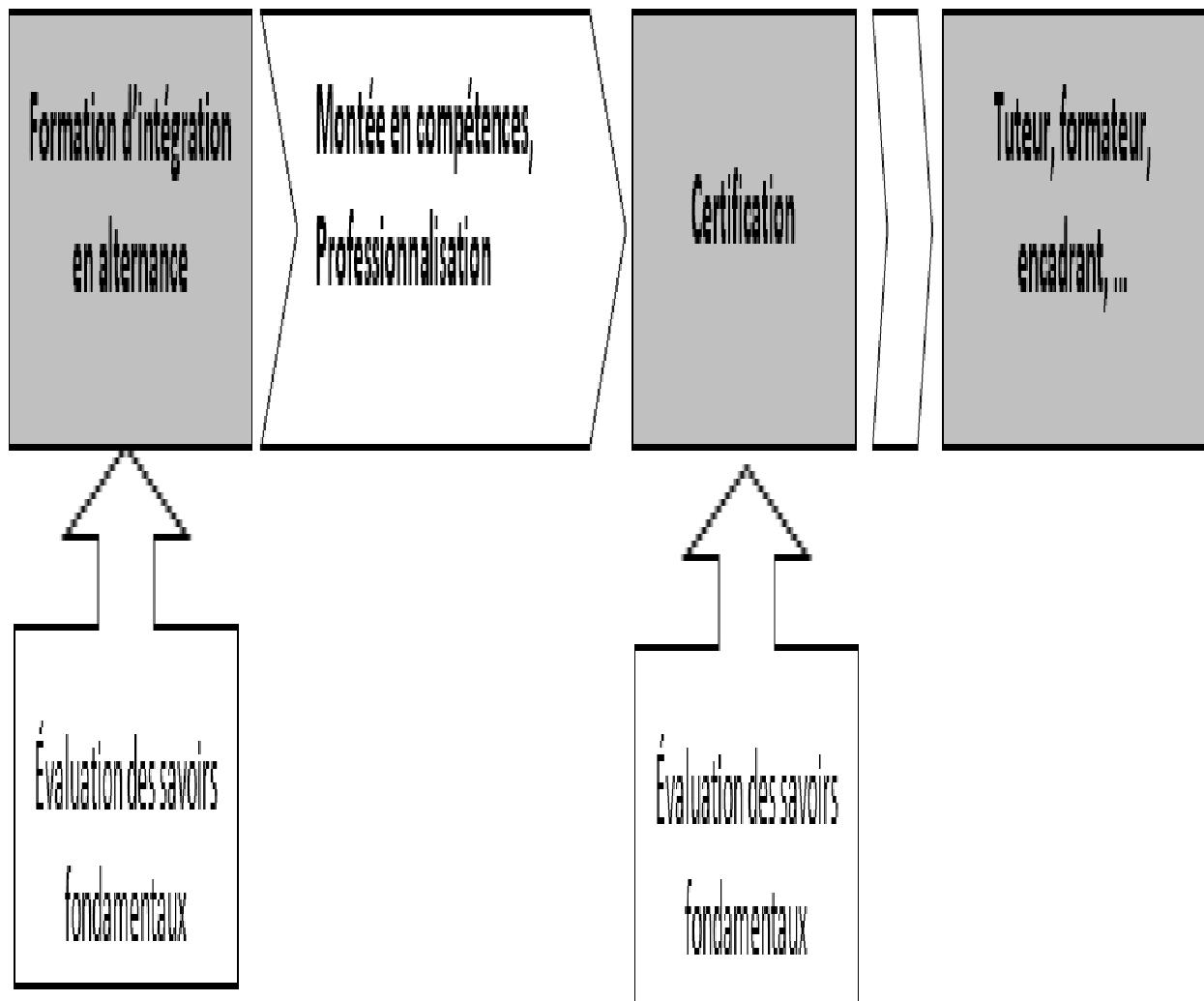
Article 4 Politique de formation de la branche

Article 4.1 Définition des parcours d'évolution professionnelle

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entrepriseà sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord veillentà ce que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, son potentiel et les besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandesétapes suivantes :



Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (infra-BAC) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont les outils privilégiés de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

Article 4.2 Formation d'intégration en alternance

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises pour exercer les métiers des Industries et Commerces en Gros des Viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.

Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage, ou du contrat

de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de qualification visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier (de type Action de Formation En Situation de Travail - AFEST) et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec le concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'État, des Régions, des Départements et des territoires, des organismes gérant l'Action Logement, etc.

Article 4.3 **Montée en compétences / Professionnalisation**

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;
- l'acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emploi/compétences des CQP.

Les entretiens professionnels organisés en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l'identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- La Pro-A ;
- Le plan de développement des compétences ;
- Le CPF dans le cadre du co-investissement employeur/salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l'article 3.4 du présent accord ;
- Le CPF de transition.

Article 4.4 **Certification**

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l'article 3.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L'utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d'actions de formation spécifiques.

La Validation des Acquis de l'Expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d'une meilleure employabilité.

L'accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d'avoir connaissance des outils et démarche de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d'employeurs et les entreprises dans cette démarche d'information et de communication.

Article 4.5 **Maîtrise des Compétences Clés de l'Alimentaire**

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l'entreprise.

En priorité, les phases d'évaluation des compétences incluses dans les formations d'intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d'évaluation menées dans le cadre d'une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d'une action de formation lui permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 4.6 **Développement du tutorat et de la formation interne**

Le tutorat contribue à la réussite des parcours de formation des salariés. Le tuteur a notamment pour missions de :

- Accueillir et faciliter l'intégration des nouveaux arrivants
- Accompagner l'apprenti / l'alternant / le stagiaire tout au long de son parcours d'apprentissage
- Contribuer à la transmission des savoir-faire et à évaluer les acquis professionnels

La formation interne est conçue et réalisée par l'entreprise avec ses propres ressources, notamment des salariés experts manifestant l'intérêt de transmettre des savoirs et connaissances.

La spécificité des métiers de la branche et le nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein des ateliers, rendent le tutorat et la formation interne incontournables.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et candidats aux CQP ;
- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont créé et mis en place dès 2020 le CQP Formateur interne pour la branche ICGV.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

Article 4.7 **Organisation de la formation dans les entreprises**

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du Code du Travail.

Les Instances Représentatives du Personnel sont consultées sur ce projet et peuvent formuler toute proposition visant à améliorer le contenu et l'organisation. À ce titre, leurs membres ont droit à une formation spécifique de trois jours.

Article 5 **Financements de la formation professionnelle**

Article 5.1 **Collecte du financement**

Conformément à l'accord constitutif d'OCAPIAT et à l'accord multibranches «Secteur alimentaire» du 21 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle, OCAPIAT est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

Article 5.2 **Contributions légales**

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche ICGV s'acquittent auprès du collecteur légal d'une contribution unique en fonction de leur taille.

Article 5.3 **Contribution volontaire**

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OCA-PIAT en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

Article 5.4 **Contribution spécifique multibranches**

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranches.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranches du 21 janvier 2020.

Article 5.5 **Contribution spécifique branche ICGV**

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02% de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

- Versement auprès du collecteur légal, avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :
 - Financement des actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - Financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;
 - Financement d'ingénierie de formation et d'études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;
 - Autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP ;
 - Financement des actions de formation coconstruites entre l'employeur et le salarié par abondement CPF.
- La gestion de cette contribution sera assurée par une Commission financière spécifique de branche créée par le Conseil d'Administration d'OCAPIAT.
- Le versement des fonds dédiés au dispositif d'abondement de co-construction à la Caisse des dépôts et consignations à la demande de la CPNEFP sera assuré par OCAPIAT, en application d'une convention de partenariat. La gestion sera assurée par la Commission financière spécifique de la branche créée par le Conseil d'Administration d'OCAPIAT.

Article 6 **Organisation de la formation dans la branche**

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Les moyens mis à disposition du Secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l'AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d'indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l'orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la Commission Paritaire Nationale toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et prendra effet depuis le 15 mars 2023 pour une durée indéterminée.

Au regard des décisions qui seront prises au niveau multibranche ou des besoins de mise en adéquation avec les éventuelles évolutions légales, les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord à tout moment.

Article 9 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 10 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Certificats de qualification professionnelle **Accord du 10 février 2021**

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Les partenaires sociaux ont doté la branche professionnelle, dès 2005, de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, la branche a soutenu sa politique de sécurisation des parcours professionnels, d'une part en actualisant les référentiels de compétences propres à ses métiers pour les inscrire dans une logique d'évolution et de reconnaissance professionnelles, et d'autre part, en adhérant aux CQP dits «harmonisés» pour permettre la validation des compétences acquises dans un emploi commun aux branches de l'agroalimentaire.

Les travaux de la branche permettent ainsi de mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés un outil de gestion des emplois et des compétences adapté à leurs besoins respectifs, aux fins de :

- professionnaliser un salarié après une intégration réussie ;
- accompagner l'évolution professionnelle en validant les acquis de l'expérience ;
- développer des compétences nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises par des formations adaptées à l'évolution des métiers ;
- valoriser les métiers des viandes et reconnaître les compétences par la qualification et le positionnement dans la classification des emplois de la branche.

Par le présent accord, la branche des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes reconnaît et couvre 20 emplois par des certificats de qualification professionnelle. Parmi ces emplois, sept sont spécifiques au secteur de la transformation des viandes et treize sont communs aux branches de l'agroalimentaire.

Enfin, cet accord s'inscrit dans la continuité de la démarche initiée par les partenaires sociaux, via l'accord relatif

aux parcours professionnels individualisés du 2 décembre 2020, de placer les parcours professionnels au cœur de la stratégie sociale des entreprises.

Chapitre I **Dispositions liminaires**

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Objet du présent accord**

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives aux CQP contenues dans les accords antérieurs de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Chapitre II **Certificats de qualification professionnelle**

Article 4 **Définition des Certificats de Qualification Professionnelle**

Le CQP est un titre attestant, dans les conditions ci-après, d'une qualification professionnelle dans un emploi de la branche des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes ou d'une branche des Industries alimentaires signataire de l'accord CQP IA du 20 juin 2007.

Les CQP reconnaissent un ensemble de connaissances (Qualité - Sécurité - Hygiène - Flux Produits - Outils installation - Communication) et de savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi.

La préparation d'un CQP nécessite un accompagnement pédagogique approprié conformément aux référentiels des CQP.

Article 5 **Institution des Certificats de Qualification Professionnelle**

La branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes se dote de 20 CQP :

- 13 CQP communs aux Industries Alimentaires
- 7 CQP spécifiques aux Industries et Commerces en Gros des Viandes

Article 5.1 **CQP communs aux Industries Alimentaires**

La branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes adopte, reconnaît et positionne dans sa classification, les 13 certificats de qualification professionnelle communs aux industries alimentaires.

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche CQP, pour les nouveaux entrants, (notamment dans le cadre de contrats en alternance) ou pour des salariés déjà présents dans l'entreprise, pour les treize CQP communs aux industries alimentaires suivants :

- Conducteur de machines
- Ouvrier qualifié en nettoyage industriel
- Préparateur
- Attaché commercial
- Télévendeur

- Gestionnaire de l'administration, du personnel et de la paye
- Agent de maintenance
- Agent logistique
- Conducteur de ligne
- Responsable d'équipe
- Responsable de secteur/d'atelier
- Responsable d'équipe logistique
- Technicien de maintenance

Article 5.2 CQP spécifiques aux Industries et Commerces en Gros des Viandes

Les entreprises et leurs salariés disposent de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- Opérateur en 1^{ère} transformation des viandes
- Opérateur en 2^{ème} transformation des viandes
- Opérateur en 3^{ème} transformation des viandes
- Opérateur en stabulation des animaux de boucherie
- Opérateur en traitement des cuirs et peaux
- Opérateur en préparation de commandes
- Formateur interne en entreprise

Au-delà de la formation initiale, l'entreprise peut mettre en œuvre une démarche CQP, notamment pour valoriser et reconnaître les compétences détenues par les salariés.

Dans ce contexte et au regard de la technicité des métiers, les salariés devront justifier d'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans l'activité concernée, s'agissant des sept CQP spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

De la même manière, une démarche CQP peut être mise en œuvre à la demande du salarié, dès lors qu'il justifie de l'expérience professionnelle requise pour l'activité concernée, aux fins de faire reconnaître et valider ses compétences.

Article 6 Reconnaissance des 20 CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

La branche ICGV dispose donc de 20 CQP, cités ci-dessus, répondant aux exigences de la loi du 5 mars 2014, à savoir d'être architecturés par bloc de compétences, apportant une souplesse d'acquisition par modules pour les salariés.

La loi du 5 septembre 2018 a introduit l'obligation d'un niveau de qualification pour tout titre professionnel ou diplôme enregistré au RNCP. La branche ICGV a acté, en application de l'arrêté du 8 janvier 2019, l'attribution des niveaux de qualification des CQP spécifiques ICGV déjà enregistrés ou en cours d'enregistrement de la façon suivante :

Certificat de Qualification Professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (reconnaissance diplôme)
Opérateur en 1 ^{ère} transformation des viandes	III
Opérateur en 2 ^{ème} transformation des viandes	III
Opérateur en 3 ^{ème} transformation des viandes	III
Opérateur en stabulation des animaux de boucherie	III
Opérateur en traitement des cuirs et peaux	III
Opérateur en préparation de commandes	III
Formateur interne en entreprise	V

En outre, OCPIAT a œuvré pour définir les niveaux de qualification des CQP harmonisés dont certains de ces niveaux sont en cours d'enregistrement :

Certificat de Qualification Professionnelle harmonisés accessibles aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (reconnaissance diplôme)
Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paye	En cours d'enregistrement (VI)
Agent de maintenance	III
Agent logistique	En cours d'enregistrement (III)
Attaché commercial	En cours d'enregistrement (V)
Conducteur de ligne	IV
Conducteur de machines	En cours d'enregistrement (III)
Ouvrier qualifié du nettoyage industriel	En cours d'enregistrement (III)
Préparateur	En cours d'enregistrement (III)
Responsable d'équipe	V
Responsable de secteur/d'atelier	V
Responsable d'équipe logistique	En cours d'enregistrement (V)
Technicien de maintenance	IV
Télévendeur	En cours d'enregistrement (IV)

Article 7 Présentation de la démarche à la CPNEFP

En amont de la mise en œuvre d'une démarche CQP, l'organisation professionnelle de rattachement reçoit de l'entreprise directement ou indirectement (par l'organisme de formation ou l'OPCO), un dossier dûment complété qui comprend une présentation de l'entreprise, ses motivations, des éléments sur le profil des candidats et le parcours de formation le cas échéant, le PV de consultation des IRP sur la démarche et leur avis. Le modèle de ce «dossier support de présentation de la démarche à la CPNEFP» fait l'objet de l'annexe 1.

L'organisation professionnelle de rattachement présente ce dossier aux membres de la CPNEFP et le collège «salariés» désigne un membre du jury. L'organisme de formation ou l'OPCO se rapproche de l'organisation professionnelle de rattachement pour connaître les membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale.

Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise.

Le secrétariat de l'AGEPEV, pour le compte de la CPNEFP ICGV, tient à jour et à disposition des organismes de formation, une liste des représentants de salariés et de président de jury (représentant employeur).

Article 8 Modalités d'obtention du Certificat de Qualification Professionnelle

Article 8.1 Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est confiée à un tuteur, un formateur et un jury.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par les référentiels.

Néanmoins, les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Les blocs de compétences n'ont pas durée de validité et sont acquis à vie.

Article 8.2 Jury sur site

a Composition

Le jury est composé :

— d'un représentant des employeurs (dénommé le «professionnel» ou «président de jury» dans la démarche CQP) n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise

(ou sélectionné par l'organisme de formation dans la liste de président de jury transmise par l'organisation professionnelle de rattachement) ;

— d'un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et relevant d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et désigné en CPNEFP ;

— de l'organisme de formation en charge du pilotage de la démarche CQP et de l'accompagnement de l'entreprise ;

— éventuellement d'un représentant de l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise et relevant d'une organisation professionnelle signataire du présent accord.

Le jury ne peut valablement délibérer en l'absence d'un représentant de employeurs (le «professionnel» ou «président de jury») ou d'un représentant des salariés et de l'organisme de formation.

b Missions

Après les évaluations «tuteur» et «formateur», le jury se déplace sur site, d'une part pour évaluer les candidats (évaluation finale du «professionnel») et d'autre part, pour délibérer. Le jury délibère en étudiant pour chaque candidat la synthèse des évaluations puis donne un avis favorable ou non aux candidats. Le jury propose à la CPNEFP l'attribution ou non du CQP.

c Secrétariat

Le secrétariat du jury est assuré par l'organisme de formation qui a piloté la démarche CQP ou à défaut par un représentant de l'OPCO. Le secrétariat organise et prépare l'évaluation finale et la délibération du jury, reporte les résultats dans les grilles correspondantes - y compris l'évaluation du professionnel - et adresse la grille de synthèse globale à l'organisation professionnelle de rattachement.

d Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux confirment leur rattachement à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire permettant la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires.

Les frais liés au fonctionnement des jurys sur site sont pris en charge par OCAPIAT sur la base des frais réellement engagés et assurés par la contribution de 0,02 % de la masse salariale brute prélevée sur la participation conventionnelle minimale au financement de la formation professionnelle continue.

Les frais de Jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

Les membres du jury se font rembourser de leurs frais par l'organisme de formation ayant assuré le pilotage de la démarche. L'organisme de formation demande ensuite le remboursement à OCAPIAT des frais réglés aux membres du jury CQP.

Article 8.3 Délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle

Lorsque le candidat a satisfait aux épreuves d'évaluation, la grille de synthèse globale, communément nommée «annexe 2», est validée par la CPNEFP et celle-ci donne mandat à l'organisme certificateur pour délivrer le certificat.

Article 9 Prime à l'obtention du CQP

Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime de 500 € minimum à l'issue du CQP¹.

(1) NDRL : cette disposition était déjà prévue par l'accord du 2 décembre 2020 dans lequel les partenaires sociaux modifiaient l'accord du 21 mars 2012 étendu, accord non repris par l'avenant du 27 juin 2018 étendu relatif à la révision de la CCN. Les partenaires sociaux ont donc renégocié un nouvel accord relatif aux certificats de qualification professionnelle en reprenant cette disposition.

Article 10 Reconnaissance dans la grille de classification

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est admis à la classification suivante de la convention collective nationale de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes :

Certificat de Qualification Professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de classification minimal à l'issue de la certification
Opérateur en 1 ^{ère} transformation des viandes	III
Opérateur en 2 ^{ème} transformation des viandes	III
Opérateur en 3 ^{ème} transformation des viandes	III
Opérateur en stabulation des animaux de boucherie	III
Opérateur en traitement des cuirs et peaux	III
Opérateur en préparation de commandes	III
Formateur interne en entreprise	IV
Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paye	VI
Agent de maintenance	III
Agent logistique	III
Attaché commercial	VIII
Conducteur de ligne	IV
Conducteur de machines	II
Ouvrier qualifié du nettoyage industriel	II
Préparateur	II
Responsable d'équipe	VI
Responsable de secteur/d'atelier	VIII
Responsable d'équipe logistique	VI
Technicien de maintenance	III
Télévendeur	III

Article 11 Suivi de la démarche CQP

Dans un souci d'amélioration du suivi de la démarche de passage d'un CQP, les entreprises devront informer leurs instances représentatives du personnel du nombre de salariés qui ont sollicité le passage d'un CQP.

Au niveau de la branche, la CPNEFP réalisera un bilan annuel des CQP mis en œuvre afin de rendre compte à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche. La CPNEFP est chargée du suivi du présent accord et informera la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des éventuelles difficultés rencontrées lors de sa mise en œuvre.

Article 12 Annexes à l'accord

Le dossier de support de présentation de la démarche à la CPNEFP est annexé au présent accord.

Article 13 Adhésion aux CQP IA

Les partenaires sociaux décident d'adhérer à l'accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA (Industries Alimentaires) dans diverses branches des industries alimentaires.

Chapitre V Dispositions finales

Article 17 Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour

de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 18 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 19 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexe 1 : Accord du 10 février 2021 portant sur les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Dossier de présentation de la démarche CQP à la CPNEFP ICGV

Ce dossier doit être adressé à l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise dûment complété et en amont de la mise en œuvre de la démarche CQP.

Le dossier complet est présenté par l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise aux membres de la CPNEFP puis le collège «salariés» de la CPNEFP désigne un membre du jury «Salarié». L'organisme de formation ou l'OPCO doit se rapprocher de l'organisation professionnelle de rattachement pour connaître l'avis de la CPNEFP ainsi que le nom des membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale. Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise.

Les frais de Jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

Pièces supplémentaires à joindre au présent dossier :

- 1) La copie du PV de consultation des IRP sur le projet CQP, ou à défaut le PV de carence. L'envoi du PV à l'organisation professionnelle doit au minimum être constitué par la page où figurent les membres présents et excusés, celle qui comprend le point de l'ordre du jour relatif à l'information-consultation sur le projet CQP (précisions sur le projet et avis favorable ou non) et la page signée par le secrétaire du CSE.
- 2) La grille d'évaluation par le tuteur adaptée par l'entreprise

Entreprise

Établissement concerné	Nom : Naf :	Adresse :
Contact dans l'établissement	Nom : Fonction dans l'établissement :	Tél. : Email :

Organisme prestataire du CQP

Organisme :	Nom	Adresse :
Contact dans l'organisme :	Nom : Fonction dans l'organisme :	Tél. : Email :

Démarche CQP

Période prévue de début de formation :
Période prévue de fin de formation :
Période envisagée pour la tenue du jury sur site :
Date consultation IRP :

CQP visé(s)

Opérateur chargé de la stabulation des animaux	[]
Opérateur en traitement des cuirs et peaux d'animaux de boucherie	[]
Opérateur en première transformation des viandes	[]
Opérateur en deuxième transformation des viandes	[]
Opérateur en troisième transformation des viandes	[]
Opérateur en préparation de commandes	[]
Formateur interne en entreprise	[]
Conducteur de machines	[]
Préparateur	[]
Conducteur de ligne	[]
Responsable d'équipe	[]
Responsable de secteur/d'atelier	[]
Ouvrier qualifié de nettoyage industriel	[]
Agent logistique	option Réception []
	option Expédition []
Responsable d'équipe logistique	[]
Agent de maintenance	[]
Technicien de maintenance	[]
Attaché commercial	[]
Télévendeur	[]
Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paye	[]

La synthèse de l'étude d'opportunité et de faisabilité

Présentation de l'entreprise et de ses enjeux

Rubrique	Ce qui est attendu	À remplir par l'organisme prestataire et/ou l'entreprise
Établissement concerné	Son effectif salarié Appartient-il à un groupe ? Si oui, lequel ?	
La production de l'établissement	Nature (espèces travaillées...) Quantité (tonnages...)	
Les enjeux de l'établissement	Stratégie, commercial, technologique, organisation du travail, GRH, parcours professionnels, conditions de travail... 10 lignes maximum	

Présentation des candidats et des tuteurs

Ce tableau peut être remplacé par un tableau propre à l'entreprise s'il fournit les mêmes informations.

• Présentation des candidats et des tuteurs

Ce tableau peut être remplacé par un tableau propre à l'entreprise s'il fournit les mêmes informations.

Les résultats du positionnement des candidats et les parcours de formation le cas échéant

Les résultats du positionnement des candidats et les parcours de formation le cas échéant

Tableau récapitulatif jury
- Conducteur(trice) de machines du secteur alimentaire - Positionnement



COP : Spécialité : Sous-spécialité : Process : Sous-process :	Branche : Organisme : Entreprise : Date questionnaire : Tuteur :
Blocs de compétences	PRODUIT PROCESS
Evaluation par le formateur	
Evaluation par le tuteur	
Evaluation par le jury	
Moyenne par bloc	
Décision du jury par bloc	
Organisme référent représenté par : Nom : Fonction :	Entreprise représenté par : Nom : Fonction : OCAPIAT représenté par : Nom : Fonction : Date de décision : Décision d'attribution du COP : Page 1
Professionnel désigné par les organisations syndicales : Nom : Fonction :	Président du jury désigné par la branche professionnelle : Nom : Fonction : Entreprise :

7

Analyse des positionnements et parti pris du parcours de formation (objectifs, méthodes pédagogiques, contenu, volume horaire prévisionnel...)

Accord du 5 juillet 2023

[Étendu par arr. 2 févr. 2024, JO 10 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Avenant n° 1, 3 juil. 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature, soit le 3 juil. 2024, et au plus tard à compter de la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

FNEAP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux ont doté la branche professionnelle, dès 2005, de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP). Pour mieux répondre aux besoins des entreprises et de leurs salariés, la branche a soutenu sa politique de sécurisation des parcours professionnels, d'une part en actualisant les référentiels de compétences propres à ses métiers pour les inscrire dans une logique d'évolution et de reconnaissance professionnelles, et d'autre part, en adhérent aux CQP dits «transversaux» pour permettre la validation des compétences acquises dans un emploi commun aux branches de l'agroalimentaire.

Les travaux de la branche permettent ainsi de mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés un outil de gestion des emplois et des compétences adaptés à leurs besoins respectifs, aux fins de :

- professionnaliser un salarié après une intégration réussie ;
- accompagner l'évolution professionnelle en validant les acquis de l'expérience ;
- développer des compétences nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises par des formations adaptées à l'évolution des métiers ;
- valoriser les métiers des viandes et reconnaître les compétences par la qualification et le positionnement dans la classification des emplois de la branche.

Par le présent accord, la branche des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros de Viandes reconnaît et couvre vingt-et-un emplois par des certificats de qualification professionnelle. Parmi ces emplois, sept sont spécifiques au secteur de la transformation des viandes et quatorze sont communs aux branches de l'agroalimentaire.

Enfin, cet accord s'inscrit dans la continuité de la démarche initiée par les partenaires sociaux, via l'accord relatif aux parcours professionnels individualisés du 2 décembre 2020, de placer les parcours professionnels au cœur de la stratégie sociale des entreprises.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 Objet du présent accord

Les dispositions du présent accord se substituent à l'ensemble des dispositions relatives aux CQP contenues dans les accords antérieurs de la convention collective nationale des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II

Certificats de qualification professionnelle

Article 4

Définition des Certificats de Qualification Professionnelle

Le CQP est une certification attestant, dans les conditions ci-après, d'une qualification professionnelle dans un emploi de la branche des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes ou d'une branche du secteur alimentaire signataire de l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux et de ses avenants.

Les CQP reconnaissent un ensemble de connaissances (Qualité - Sécurité - Hygiène - Flux Produits - Outils installation - Communication) et de savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi.

La préparation d'un CQP nécessite un accompagnement pédagogique approprié conformément aux référentiels des CQP.

Article 5 (d'origine)

Institution des Certificats de Qualification Professionnelle

La branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes se dote de 21 CQP :

- 14 CQP communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire (Industries Agroalimentaires, Coopératives Agricoles, Commerce Agricole)
- 7 CQP spécifiques aux Industries et Commerces en Gros des Viandes

Article 5.1

CQP communs aux branches professionnelles du Secteur Alimentaire

La branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes adopte, reconnaît et positionne dans sa classification, les 14 certificats de qualification professionnelle communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire.

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche CQP, pour les nouveaux entrants, (notamment dans le cadre de contrats en alternance) ou pour des salariés déjà présents dans l'entreprise, pour les treize CQP communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire suivants :

- CQP Conducteur de machines
- CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel
- CQP Opérateur de production
- CQP Attaché commercial
- CQP Agent de maintenance
- CQP Agent logistique
- CQP Conducteur de ligne
- CQP Responsable d'équipe
- CQP Responsable d'unité de production
- CQP Technicien de maintenance spécialisé
- CQP Conducteur de process
- CQP Technicien logistique
- CQP Commercial sédentaire
- CQP Promoteur des ventes

Article 5.2

CQP spécifiques aux Industries et Commerces en Gros des Viandes

Les entreprises et leurs salariés disposent de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- Opérateur en 1^{ère} transformation des viandes
- Opérateur en 2^{ème} transformation des viandes
- Opérateur en 3^{ème} transformation des viandes

-
- Opérateur en stabulation des animaux de boucherie
 - Opérateur en traitement des cuirs et peaux
 - Opérateur en préparation de commandes
 - Formateur interne en entreprise

Article 5 (nouveau) **Institution des Certificats de Qualification Professionnelle**

Mod. par Avenant n° 1, 3 juil. 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature, soit le 3 juil. 2024, et au plus tard à compter de la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

La branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes se dote de 21 CQP :

- 14 CQP communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire (*Industries Agroalimentaires, Coopératives Agricoles, Commerce Agricole*)
- 7 CQP spécifiques aux *Industries et Commerces en Gros des Viandes*

Article 5.1 **CQP communs aux branches professionnelles du Secteur Alimentaire**

La branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes adopte, reconnaît et positionne dans sa classification, les 14 certificats de qualification professionnelle communs aux branches professionnelles du secteur alimentaire, à savoir :

- CQP Conducteur de machines
- CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel
- CQP Opérateur de production
- CQP Attaché commercial
- CQP Agent de maintenance
- CQP Agent logistique
- CQP Conducteur de ligne
- CQP Responsable d'équipe
- CQP Responsable d'unité de production
- CQP Technicien de maintenance spécialisé
- CQP Conducteur de process
- CQP Technicien logistique
- CQP Commercial sédentaire
- CQP Promoteur des ventes

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche pour ces CQP transverses à destination de :

- salariés déjà présents dans l'entreprise,
- nouveaux entrants, (notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation),
- demandeurs d'emploi.

Article 5.2 **CQP spécifiques aux Industries et Commerces en Gros des Viandes**

Les entreprises et leurs salariés disposent de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- CQP Opérateur en 1^{ère} transformation des viandes
- CQP Opérateur en 2^{ème} transformation des viandes

- CQP Opérateur en 3^{ème} transformation des viandes
- CQP Opérateur en stabulation des animaux de boucherie
- CQP Opérateur en traitement des cuirs et peaux
- CQP Opérateur en préparation de commandes
- CQP Formateur interne en entreprise

L'entreprise peut mettre en œuvre une démarche pour ces CQP spécifiques à destination de :

- salariés déjà présents dans l'entreprise,
- nouveaux entrants, (notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation),
- demandeurs d'emploi.

Au regard de la technicité des métiers, les partenaires sociaux préconisent a minima une année d'expérience au poste en lien avec un CQP spécifique ICGV, le jour de l'examen réalisé par le jury sur site.

Article 6 (d'origine)

Reconnaissance des 21 CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

La branche ICGV dispose donc de 21 CQP, cités ci-dessus, répondant aux exigences de la loi du 5 mars 2014, à savoir d'être architecturés par bloc de compétences, apportant une souplesse d'acquisition pour les salariés.

La loi du 5 septembre 2018 a introduit l'obligation d'un niveau de qualification pour tout titre professionnel, diplôme, CQP, enregistré au RNCP. La branche ICGV a acté, en application de l'arrêté du 8 janvier 2019, l'attribution des niveaux de qualification des CQP spécifiques ICGV déjà enregistrés ou en cours d'enregistrement de la façon suivante :

Certificat de Qualification Professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (Cadre national des certifications professionnelles)
Opérateur en 1 ^{ère} transformation des viandes	3
Opérateur en 2 ^{ème} transformation des viandes	3
Opérateur en 3 ^{ème} transformation des viandes	3
Opérateur en stabulation des animaux de boucherie	3
Opérateur en traitement des cuirs et peaux	3
Opérateur en préparation de commandes	3
Formateur interne en entreprise	5

En outre, OCAPIAT a oeuvré pour définir les niveaux de qualification des CQP transversaux dont certains de ces niveaux sont en cours de définition :

Certificat de Qualification Professionnelle transversaux accessibles aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (Cadre national des certifications professionnelles)
CQP Opérateur de production	En cours d'enregistrement (3)
CQP Conducteur de machines	En cours d'enregistrement (3)
CQP Conducteur de ligne	En cours d'enregistrement (4)
CQP Conducteur de process	En cours d'enregistrement (4)
CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel	En cours d'enregistrement (3)
CQP Agent de maintenance	En cours d'enregistrement (3)
CQP Technicien de maintenance spécialisé	En cours d'enregistrement (4)
CQP Agent logistique	3
CQP Technicien logistique	En cours d'enregistrement (4)
CQP Attaché commercial	En cours d'enregistrement (5)
CQP Commercial sédentaire	En cours d'enregistrement (4)

Certificat de Qualification Professionnelle transversaux accessibles aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de qualification (Cadre national des certifications professionnelles)
CQP Promoteur des ventes	En cours d'enregistrement (5)
CQP Responsable d'équipe	En cours d'enregistrement (5)
CQP Responsable d'unité de production	En cours d'enregistrement (5)

Article 6 (nouveau)

Reconnaissance des 21 CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Mod. par Avenant n° 1, 3 juil. 2024, non étendu, applicable à compter de sa signature, soit le 3 juil. 2024, et au plus tard à compter de la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

La branche ICGV dispose donc de 21 CQP, cités ci-dessus, répondant aux exigences de la loi du 5 mars 2014, à savoir d'être architecturés par bloc de compétences, apportant une souplesse d'acquisition pour les salariés.

La loi du 5 septembre 2018 a introduit l'obligation d'un niveau de qualification pour tout titre professionnel, diplôme, CQP, enregistré au RNCP. La branche ICGV a acté, en application de l'arrêté du 8 janvier 2019, l'attribution des niveaux de qualification des CQP spécifiques ICGV déjà enregistrés ou en cours d'enregistrement de la façon suivante :

<i>Certificat de Qualification Professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes</i>	<i>Niveau de qualification (Cadre national des certifications professionnelles)</i>
<i>Opérateur en 1^{ère} transformation des viandes</i>	<i>3</i>
<i>Opérateur en 2^{ème} transformation des viandes</i>	<i>3</i>
<i>Opérateur en 3^{ème} transformation des viandes</i>	<i>3</i>
<i>Opérateur en stabulation des animaux de boucherie</i>	<i>3</i>
<i>Opérateur en traitement des cuirs et peaux</i>	<i>3</i>
<i>Opérateur en préparation de commandes</i>	<i>3</i>
<i>Formateur interne en entreprise</i>	<i>5</i>

En outre, OCPIAT a œuvré pour définir les niveaux de qualification des CQP transversaux dont certains de ces niveaux sont en cours de définition :

<i>Certificat de Qualification Professionnelle transversaux accessibles aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes</i>	<i>Niveau de qualification (Cadre national des certifications professionnelles)</i>
<i>CQP Opérateur de production</i>	<i>En cours d'enregistrement (3)</i>
<i>CQP Conducteur de machines</i>	<i>En cours d'enregistrement (3)</i>
<i>CQP Conducteur de ligne</i>	<i>En cours d'enregistrement (4)</i>
<i>CQP Conducteur de process</i>	<i>4</i>
<i>CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel</i>	<i>En cours d'enregistrement (3)</i>
<i>CQP Agent de maintenance</i>	<i>3</i>
<i>CQP Technicien de maintenance spécialisé</i>	<i>En cours d'enregistrement (4)</i>

<i>Certificat de Qualification Professionnelle transversaux accessibles aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes</i>	<i>Niveau de qualification (Cadre national des certifications professionnelles)</i>
<i>CQP Agent logistique</i>	3
<i>CQP Technicien logistique</i>	<i>En cours d'enregistrement (4)</i>
<i>CQP Attaché commercial</i>	<i>En cours d'enregistrement (5)</i>
<i>CQP Commercial sédentaire</i>	<i>En cours d'enregistrement (4)</i>
<i>CQP Promoteur des ventes</i>	<i>En cours d'enregistrement (5)</i>
<i>CQP Responsable d'équipe</i>	<i>En cours d'enregistrement (5)</i>
<i>CQP Responsable d'unité de production</i>	<i>En cours d'enregistrement (5)</i>

Article 7 Présentation de la démarche à la CPNEFP

En amont de la mise en œuvre d'une démarche CQP, l'organisation professionnelle de rattachement reçoit de l'entreprise directement ou indirectement (par l'organisme de formation ou l'OPCO), un dossier dûment complété qui comprend une présentation de l'entreprise, ses motivations, des éléments sur le profil des candidats et le parcours de formation le cas échéant, le PV de consultation des IRP sur la démarche et leur avis. Le modèle de ce « dossier support de présentation de la démarche à la CPNEFP » fait l'objet de l'annexe 1.

L'organisation professionnelle de rattachement présente ce dossier aux membres de la CPNEFP et le collège « salariés » désigne un membre du jury. L'organisme de formation ou l'OPCO se rapproche de l'organisation professionnelle de rattachement pour connaître les membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale.

Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise.

Le secrétariat de l'AGEPEV, pour le compte de la CPNEFP ICGV, tient à jour et à disposition des organismes de formation, une liste des représentants de salariés et de président de jury (représentant employeur).

Article 8 Modalités d'obtention du Certificat de Qualification Professionnelle

Article 8.1 Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est confiée à un tuteur, un formateur et un jury.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par les référentiels.

Néanmoins, les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Les blocs de compétences n'ont pas de durée de validité et sont acquis à vie.

Article 8.2 Jury sur site

a) Composition

Le jury est composé :

- d'un représentant des employeurs (dénommé le « professionnel » ou « président de jury » dans la démarche CQP) n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise (ou sélectionné par l'organisme de formation dans la liste de président de jury transmise par l'organisation professionnelle de rattachement) ;
- d'un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et relevant d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et désigné en CPNEFP ;
- de l'organisme de formation en charge du pilotage de la démarche CQP et de l'accompagnement de l'entreprise ;
- éventuellement d'un représentant de l'organisation professionnelle de rattachement de l'entreprise et relevant d'une organisation professionnelle signataire du présent accord.

Le jury ne peut valablement délibérer en l'absence d'un représentant des employeurs (le « professionnel » ou « président de jury ») ou d'un représentant des salariés et de l'organisme de formation.

b) Missions

Après les évaluations «tuteur» et «formateur», le jury se déplace sur site, d'une part pour évaluer les candidats (évaluation finale du «professionnel») et d'autre part, pour délibérer. Le jury délibère en étudiant pour chaque candidat la synthèse des évaluations puis donne un avis favorable ou non aux candidats. Le jury propose à la CPNEFP l'attribution ou non du CQP.

c) Secrétariat

Le secrétariat du jury est assuré par l'organisme de formation qui a piloté la démarche CQP où défaut par un représentant de l'OPCO. Le secrétariat organise et prépare l'évaluation finale et la délibération du jury, reporte les résultats dans les grilles correspondantes - y compris l'évaluation du professionnel - et adresse la grille de synthèse globale à l'organisation professionnelle de rattachement.

d) Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux confirment leur rattachement à l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire et les suivants permettant la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle.

Les frais liés au fonctionnement des jurys sur site sont pris en charge par OCAPIAT sur la base des frais réellement engagés et assurés par la contribution conventionnelle multibranches du secteur alimentaire prélevée au titre de la participation conventionnelle minimale au financement de la formation professionnelle. Le taux de contribution conventionnelle est fonction de l'effectif moyen de l'entreprise et s'applique sur la masse salariale (MS) brute.

Les frais de Jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

Les membres du jury se font rembourser de leurs frais par l'organisme de formation ayant assuré le pilotage de la démarche. L'organisme de formation demande ensuite le remboursement à OCAPIAT des frais réglés aux membres du jury CQP.

Article 8.3 Délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle

Lorsque le candidat a satisfait aux épreuves d'évaluation, la grille de synthèse globale, communément nommée «annexe 2», est validée par la CPNEFP et celle-ci donne mandat à l'organisme certificateur pour délivrer le certificat.

Article 9 Prime à l'obtention du CQP

Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime de 500 € minimum à l'issue du CQP.

Article 10 Reconnaissance dans la grille de classification

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est admis à la classification suivante de la convention collective nationale de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes :

Certificat de Qualification Professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de classification minimal à l'issue de la certification
CQP Opérateur en 1 ^{ère} transformation des viandes	III
CQP Opérateur en 2 ^{ème} transformation des viandes	III
CQP Opérateur en 3 ^{ème} transformation des viandes	III
CQP Opérateur en stabulation des animaux de boucherie	III
CQP Opérateur en traitement des cuirs et peaux	III
CQP Opérateur en préparation de commandes	III
CQP Formateur interne en entreprise	IV
CQP Agent de maintenance	III
CQP Agent logistique	III

Certificat de Qualification Professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Niveau de classification minimal à l'issue de la certification
CQP Attaché commercial	VIII
CQP Conducteur de ligne	IV
CQP Conducteur de machines	II
CQP Ouvrier qualifié du nettoyage industriel	II
CQP Opérateur de production	II
CQP Responsable d'équipe	VI
CQP Responsable d'unité de production	VIII
CQP Technicien de maintenance spécialisé	III
CQP Conducteur de process	IV
CQP Technicien logistique	IV
CQP Commercial sédentaire	VI
CQP Promoteur des ventes	VII

Article 11 Suivi de la démarche CQP

Dans un souci d'amélioration du suivi de la démarche de passage d'un CQP, les entreprises devront informer leurs instances représentatives du personnel du nombre de salariés qui ont sollicité le passage d'un CQP.

Au niveau de la branche, la CPNEFP réalisera un bilan annuel des CQP mis en œuvre afin de rendre compte à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche. La CPNEFP est chargée du suivi du présent accord et informera la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des éventuelles difficultés rencontrées lors de sa mise en œuvre.

Article 12 Adhésion aux CQP transversaux du secteur alimentaire

Les partenaires sociaux décident d'adhérer à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux et ses avenants.

Chapitre V Dispositions finales

Article 13 Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 14 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 15 Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Accord du 17 juillet 2023

[Étendu par arr. 7 mars 2024, JO 14 mars, applicable à compter de sa signature, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA-FO ;

FGA-CFDT ;

CFTC-CSFV ;

CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord a pour finalité d'ouvrir accès à la branche Coop Bétail et Viande aux CQP spécifiques de l'Industrie et des Commerces en gros des viandes.

Ainsi, les signataires du présent accord entendent réaffirmer l'importance des compétences mobilisées dans le cadre des métiers spécifiques à la filière viande en mettant à disposition de l'ensemble des entreprises et de leurs salariés un outil de gestion des emplois et des compétences adapté à leurs besoins respectifs, aux fins de :

- professionnaliser un salarié après une intégration réussie ;
- accompagner l'évolution professionnelle en validant les acquis de l'expérience ;
- développer des compétences nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises par
- des formations adaptées à l'évolution des métiers ;
- valoriser les métiers des viandes et reconnaître les compétences par la qualification et le positionnement dans la classification des emplois de chaque branche.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN suivantes :

- IDCC 1534 : Industries et commerces en gros des viandes
- IDCC 7001 : Coopératives et SICA bétail et viande

Article 2 Objet du présent accord

Le présent accord a vocation à rendre accessibles les CQP spécifiques de l'ICGV aux entreprises des Coopératives et SICA Bétail et Viande.

Article 3 Accès aux Certificats de Qualification Professionnelle ICGV

La Branche ICGV dispose de sept certificats de qualification professionnelle spécifiques aux métiers de la filière viande et ouvre leur accès aux entreprises et salariés des Coopératives et SICA Bétail et Viande.

Il s'agit particulièrement des CQP suivants :

- Opérateur en 1^{ère} transformation des viandes
- Opérateur en 2^{ème} transformation des viandes
- Opérateur en 3^{ème} transformation des viandes
- Opérateur en stabulation des animaux de boucherie
- Opérateur en traitement des cuirs et peaux

-
- Opérateur en préparation de commandes
 - Formateur interne en entreprise

Article 4 Propriété intellectuelle

Les signataires du présent accord reconnaissent la propriété intellectuelle des CQP ICGV à OCAPIAT. La branche de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes, à l'origine de la création de ces CQP, n'autorise pas OCAPIAT à céder cette propriété ni de permettre la modification ou suppression du contenu de ces CQP.

À ce titre, La branche ICGV est Organisme Certificateur et OCAPIAT est désigné co-Organisme Certificateur.

Article 5 Modalités de fonctionnement pour les dossiers relevant de la branche Coop bétail & Viande

Article 5.1

Présentation de la démarche à la CPNEFP de la branche Industries et Commerces en Gros des Viandes

En amont de la mise en œuvre d'une démarche CQP, La Coopération Agricole (LCA) reçoit de l'entreprise directement ou indirectement (par l'organisme de formation ou l'OPCO), un dossier dûment complété qui comprend une présentation de l'entreprise, ses motivations, des éléments sur le profil des candidats et le parcours de formation le cas échéant, le PV de consultation des IRP sur la démarche et leur avis.

LCA envoie ce dossier au secrétariat de la CPNEFP ICGV et le collège «salariés» désigne un membre du jury. LCA se rapproche du secrétariat de la CPNEFP ICGV pour désigner le président du jury.

L'organisme de formation ou l'OPCO se rapproche du secrétariat de la CPNEFP ICGV pour connaître les membres du jury afin d'organiser l'évaluation finale.

Lorsqu'une entreprise n'est affiliée à aucune organisation professionnelle, le secrétariat de la CPNEFP ICGV est chargé d'assurer le suivi du dossier de l'entreprise.

Le secrétariat de l'AGEPEV, pour le compte de la CPNEFP ICGV, tient à jour et à disposition des organismes de formation, une liste des représentants de salariés et de président de jury (représentant employeur).

Article 5.2 Modalités d'obtention des Certificats de Qualification Professionnelle

Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est confiée à un tuteur, un formateur et un jury.

Un CQP ne peut être délivré qu'aux candidats qui ont satisfait à l'ensemble des épreuves d'évaluations dans les conditions prévues par les référentiels.

Néanmoins, les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Les blocs de compétences n'ont pas de durée de validité et sont acquis à vie.

Jury sur site

a) Composition

Le jury est composé :

- d'un représentant des employeurs (dénommé le «professionnel» ou «président de jury» dans la démarche CQP) n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par La Coopération Agricole (ou sélectionné par l'organisme de formation dans la liste de président de jury transmise par l'organisation professionnelle de rattachement) ;
- d'un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et relevant d'une organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et désigné en CPNEFP ICGV ;
- de l'organisme de formation en charge du pilotage de la démarche CQP et de l'accompagnement de l'entreprise ;
- éventuellement d'un représentant de l'organisation professionnelle La coopération Agricole.

Le jury ne peut valablement délibérer en l'absence d'un représentant des employeurs (le «professionnel» ou «président de jury») ou d'un représentant des salariés et de l'organisme de formation.

b) Missions

Après les évaluations «tuteur» et «formateur», le jury se déplace sur site, d'une part pour évaluer les candidats (évaluation finale du «professionnel») et d'autre part, pour délibérer. Le jury délibère en étudiant pour chaque candidat la synthèse des évaluations puis donne un avis favorable ou non aux candidats. Le jury propose à la CPNEFP ICGV l'attribution ou non du CQP.

c) Secrétariat

Le secrétariat du jury est assuré par l'organisme de formation qui a piloté la démarche CQP ou à défaut par un représentant de l'OPCO. Le secrétariat organise et prépare l'évaluation finale et la délibération du jury, reporte les résultats dans les grilles correspondantes - y compris l'évaluation du professionnel - et adresse la grille de synthèse globale à La Coopération Agricole qui la transfère ensuite à la CPNEFP ICGV.

d) Financement des frais de jury

Les partenaires sociaux confirment leur rattachement à l'accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire permettant la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires.

Les frais liés au fonctionnement des jurys sur site sont pris en charge par OCAPIAT sur la base des frais réellement engagés et assurés par la contribution en fonction de l'effectif moyen de l'entreprise et s'appliquant sur la masse salariale brute prélevée au titre de la participation conventionnelle minimale au financement de la formation professionnelle continue.

Les frais de Jurys doivent être intégrés à la convention de formation (ou son avenant) conclue par l'organisme de formation avec l'entreprise mettant en place le CQP.

Les membres du jury se font rembourser de leurs frais par l'organisme de formation ayant assuré le pilotage de la démarche. L'organisme de formation demande ensuite le remboursement à OCAPIAT des frais réglés aux membres du jury CQP.

Article 5.3 Délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle

Lorsque le candidat a satisfait aux épreuves d'évaluation, la grille de synthèse globale, communément nommée «annexe 2», est validée par la CPNEFP ICGV et celle-ci donne mandat à l'organisme certificateur pour délivrer le certificat.

La CPNEFP ICGV informe La Coopération Agricole de la délivrance des CQP des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

La Coopération Agricole aura à son tour la charge de tenir informée la CPNFEP bétail et viande.

Article 6 Prime à l'obtention du CQP

Tout salarié ayant obtenu un CQP inscrit dans la liste de l'article 3 percevra de la part de l'entreprise, à cette occasion, une prime conformément aux dispositions en vigueur dans chaque branche.

Article 7 Reconnaissance dans la grille de classification

Après l'acquisition du CQP, l'entreprise s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en œuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est positionné dans la classification conformément aux accords de branche en vigueur.

Article 8 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Article 9 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 Désignation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux légales.

Article 11 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV et de la branche coop Bétail et Viande.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande et LCA seront chargés de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Avenant n° 1 du 3 juillet 2024

[Étendu par arr. 6 fevr. 2025, JO 21 fevr., applicable à compter de sa signature, soit le 3 juil. 2024, et au plus tard à compter de la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;
FNEAP ;
APV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
CFTC.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Objet du présent avenant**

Les dispositions du présent avenant modifient l'accord du 5 juillet 2023 relatif aux certificats que qualification professionnelle dans les industries et commerces en gros des viandes et rappellent les différentes gratifications liées aux CQP et à l'encadrement pédagogique.

Article 3 **Entrée en vigueur et durée**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès sa signature, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Modification de l'article 5 «Institution des Certificats de Qualification Professionnelle»**

(Voir l'art. 5 de l'accord du 5 juil. 2023)

Article 5 **Modification de l'article 6 «Reconnaissance des 21 CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)»**

(Voir l'art. 6 de l'accord du 5 juil. 2023)

Article 6 **Rappel des gratifications liées aux CQP et à l'encadrement pédagogique**

Les partenaires sociaux ont souhaité rappeler les différentes gratifications existantes liées aux CQP et à l'encadrement pédagogique :

- Prime à l'obtention du CQP (article 9 de l'accord CQP du 5 juillet 2023) :

Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime de 500 € minimum à l'issue du CQP.

- Prime d'encadrement pédagogique (article 4.3 de l'accord parcours professionnels individualisés du 2 décembre

2020) :

Afin de valoriser les missions tutorales et de susciter l'intérêt pour celles-ci, les salariés ayant effectué une ou plusieurs actions tutorales se verront attribuer une prime forfaitaire aux conditions suivantes :

Action de tutorat ou d'encadrement pédagogique	Prime forfaitaire brute par alternant/stagiaire suivi
Alternance 6 mois	70 euros
Alternance 1 an	100 euros
Alternance 2 ans ou plus	150 euros
Tutorat de CQP	50 euros

Les formateurs professionnels ne sont pas éligibles à ces primes du tutorat

Article 7 Dénonciation, révision de l'avenant

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 8 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant conviennent que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 Dépôt et extension

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, L'avenant sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent avenant conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Parcours professionnels individualisés Accord du 2 décembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension]

(Voir aussi Avenant n° 92, 6 décembre 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEV ;

Culture Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant 20 avr. 2022, étendu, par arr. 23 sept. 2022, JO 13 oct., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes signataire et au plus tard à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Avenant n° 2, 13 déc. 2023, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Préambule

Pour garantir la continuité et la pérennité de l'activité des entreprises, notamment au regard de l'évolution des métiers, les partenaires sociaux de la branche définissent la sauvegarde et le développement des compétences comme un des défis majeurs de la filière viande.

Dans ce contexte, ils identifient la nécessité d'agir à la fois sur la préservation des savoir-faire des métiers de la production mais également sur la sauvegarde des compétences des métiers confrontés à de fortes mutations (tels que la maintenance, notamment).

La montée en compétences des salariés dans un environnement de travail changeant, via la formalisation de parcours professionnels individualisés, demeure un élément essentiel de fidélisation des salariés en poste, et permettra ainsi d'assurer la transition des compétences vers de nouvelles générations.

Le présent accord a pour objet de placer le parcours professionnel individualisé au cœur de la stratégie sociale des entreprises de la viande dans une ambition globale de développement de la certification au service de la professionnalisation des collaborateurs, processus indispensable pour assurer la performance de la filière.

À cet effet, il permettra :

- De poursuivre et développer l'activité de la filière viande ;
- D'assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- De permettre aux salariés d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés et personnalisés ;
- De sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible ;
- De valoriser des métiers de la viande.

Les partenaires sociaux rappellent enfin que le développement des compétences des salariés dans une perspective de maintien de l'employabilité et de performance de la filière demeure du rôle et de la responsabilité des entreprises de la viande.

Chapitre I

Dispositions liminaires

Article 1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II **Recrutement et intégration**

Selon les données du rapport de branche 2019, 11 % de la population de la branche a plus de 55 ans.

Par conséquent, afin de faire face aux départs naturels et de préserver les savoir-faire métiers, la branche doit s'engager dans une politique dynamique pour renouveler ses équipes et ses compétences.

Elle s'engage, en outre, à promouvoir l'emploi durable en recrutant prioritairement en CDI et en limitant la précarité.

L'intégration via l'alternance, le recrutement en CDI et la formation tout au long de la vie professionnelle constituent ainsi les éléments fondamentaux du parcours individualisé que la branche souhaite offrir à ses collaborateurs.

Article 4 **L'intégration via l'alternance**

Mod. par Avenant 20 avr. 2022, étendu, par arr. 23 sept. 2022, JO 13 oct., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes signataire et au plus tard à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSVV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Dans le cadre du recrutement et de l'intégration, les actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage et le contrat de professionnalisation comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

À ce titre, ils fixent pour chacun d'eux des objectifs concrets de progression.

Article 4.1 **L'apprentissage**

Alors que les entreprises et les jeunes subissent de plein fouet les effets économiques et sociaux de la crise sanitaire, encourager l'emploi de ces derniers est plus que jamais nécessaire.

L'intégration des jeunes en apprentissage peut concerner un très large spectre d'emplois de la filière viande tels que la production, la logistique, la maintenance, le commerce, la QHSE ou encore les emplois administratifs, etc.

Ainsi, dans la lignée des ambitions des pouvoirs publics, les partenaires sociaux incitent les entreprises à avoir recours autant que possible à ce mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

Ils fixent ainsi un objectif de recrutement en contrats d'apprentissage pour la branche sur les trois années à venir :

- 300 contrats en 2021
- 350 contrats en 2022
- 400 contrats en 2023

Par ailleurs, les partenaires sociaux se fixent l'objectif qu'a minima 60 % des apprentis soient titularisés en CDI à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Au-delà de 2023, la CPNEFP proposera de nouveaux objectifs de recrutement en apprentissage et de titularisation en CDI qui seront validés en CPPNI.

Article 4.2 **Les contrats de professionnalisation**

À l'instar de l'apprentissage, le recrutement de salariés en alternance par le contrat de professionnalisation doit être

considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration.

En outre, le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un Certificat de Qualification Professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent la pertinence démontrée du titre OTIA option Viande (Opérateur en Transformation des Industries Alimentaires option Viande) en matière d'intégration sur les métiers de la production.

Ce titre est éligible au contrat de professionnalisation et d'apprentissage. Il est dispensé par les CFA de branche IFRIA, via le Pass IFRIA. Des titres similaires peuvent être délivrés par d'autres organismes de formation.

Ils fixent ainsi un objectif de recrutement en contrats de professionnalisation pour la branche sur les trois années à venir :

- 800 contrats en 2021
- 1000 contrats à partir de 2022

Par ailleurs, les partenaires sociaux se fixent l'objectif qu'a minima 70 % des salariés en contrat de professionnalisation soient titularisés en CDI à l'issue de leur contrat de professionnalisation.

Au-delà de 2023, la CPNEFP proposera de nouveaux objectifs de recrutement en contrat de professionnalisation et de titularisation en CDI qui seront validés en CPPNI.

Article 4.3 (Avenant 20 avr. 2022, étendu) - Le tutorat

Les actions de formation en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier.

À cet effet, elles donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage.

Afin d'acquérir des méthodes et outils pour partager son savoir-faire et accompagner la montée en compétences, une formation d'une journée est organisée avant toute prise de fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur. Cette formation est renouvelée tous les trois ans.

Il est ici rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- un tuteur peut encadrer au maximum 3 personnes s'il est salarié (2 personnes s'il est employeur),
- un maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis plus 1 apprenti redoublant.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

Afin de valoriser les missions tutorales et de susciter l'intérêt pour celles-ci, les salariés ayant effectué une ou plusieurs actions tutorales se verront attribuer une prime forfaitaire aux conditions suivantes :

Action de tutorat ou d'encadrement pédagogique	Prime forfaitaire brute par alternant/stagiaire suivi
Alternance 6 mois	70 euros
Alternance 1 an	100 euros
Alternance 2 ans ou plus	150 euros
Tutorat de CQP	50 euros

Les formateurs professionnels ne sont pas éligibles à ces primes du tutorat.

Chapitre III Parcours professionnels individualisés

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;

— la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
— l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
— l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;
— l'acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emploi/compétences des CQP.

Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

À chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution de leur rémunération en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Article 5 **La formation**

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la qualification des salariés participe à la performance de chaque entreprise qui doit poursuivre un objectif de professionnalisation de ses équipes.

À ce titre, la formation est un vecteur de qualification et par conséquent de professionnalisation.

Elle participe de l'individualisation des parcours professionnels en ce sens qu'elle amène le collaborateur vers une évolution de ses compétences jusqu'à l'atteinte d'une qualification reconnue par la branche (les CQP, notamment).

Article 5.1 **Entretien d'une dynamique de formation**

La dynamique de formation se matérialise par le plan de développement des compétences.

Celui-ci doit faire l'objet d'une attention particulière car, au-delà des formations obligatoires, sa construction doit permettre de prendre en compte l'individualisation des parcours professionnels.

En tant que métiers essentiels, les opérateurs de production doivent particulièrement être ciblés par les actions du plan de développement des compétences.

Article 5.2 **La formation des opérateurs**

La complexité des métiers de transformation de la viande implique un investissement régulier en formation sur les enjeux fondamentaux propres à la filière.

Plus spécifiquement, les opérateurs doivent être régulièrement sensibilisés sur les domaines tels que la qualité, la sécurité, l'hygiène ou encore la bonne utilisation du couteau, le cas échéant.

La liste des formations essentielles sur les principaux postes d'opérateurs est annexée au présent accord.

Article 5.3 **La formation au poste de travail**

Compte tenu de la spécificité des métiers de la viande et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein des ateliers, la formation interne au poste de travail doit être considérée comme un outil majeur d'accompagnement et de formation.

L'accompagnement est réalisé en situation de travail selon les méthodes de l'AFEST.

Les salariés occupant cet emploi doivent posséder des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité, et des compétences en matière de pédagogie.

Article 5.4 **Les organismes de formation**

Au regard de la spécificité des métiers de la viande et afin d'accompagner les entreprises dans leurs démarches formation, la CPNEFP tient à leur disposition un listing des organismes de formation reconnus au sein de la filière viande.

La liste de ces organismes de formation est disponible sur demande auprès de la CPNEFP.

Article 6 **Objectif global de professionnalisation et de certification**

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche doit pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L'accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d'avoir connaissance des outils et démarche de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d'employeurs et les entreprises dans cette démarche d'information et de com-

munication.

Afin d'encourager le développement des CQP, le présent article modifie l'article 7 de l'accord du 21 mars 2012 portant sur les Certificats de Qualification Professionnelle comme suit :

Tout salarié ayant obtenu son CQP percevra, à cette occasion, une prime de 500 € minimum à l'issue du CQP.

En outre, un entretien avec le manager sera organisé à l'issue de la certification afin de faire le bilan de la montée en compétences du collaborateur diplômé.

Article 7

Les entretiens professionnels au service de l'individualisation des parcours

Les entretiens professionnels organisés en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d'évolution professionnelle des salariés.

Ils constituent en ce sens l'outil le plus pertinent permettant l'individualisation des parcours professionnels.

Ils devront déboucher sur l'identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Article 8

Accompagnement financier de la branche

Mod. par Avenant n° 2, 13 déc. 2023, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

En complément des dispositifs de financement légaux (Plan de développement des compétences, Pro-A, CPF), et dans une perspective globale de développement de la certification, les partenaires sociaux proposent la possibilité pour les entreprises souhaitant s'engager dans une démarche de parcours professionnels individualisés de bénéficier de cofinancements via le fonds constitué par la contribution spécifique ICGV.

Les modalités d'accès et de financement sont définies par la CPNEFP et pilotées par la commission financière de l'OPCO.

Chapitre IV

Communication, accompagnement et suivi de l'accord

Article 9

Communication métiers

Le développement d'une communication de valorisation des métiers de la branche viande constitue une des réponses aux besoins en recrutement et permettra de maintenir et développer l'engagement des collaborateurs, essentiel à la performance de l'entreprise.

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à définir les contours de cette communication de la branche puis la valoriser via différents media tels que la réalisation de films, de campagnes d'affichage, la création d'un site web dédié ou encore des événements de communication.

Il revient à la CPNEFP d'orchestrer, avec le soutien de l'AGEPEV, l'animation de cette communication.

L'ensemble des actions de communication et de valorisation des métiers sera financé via le fonds paritaire de développement de la politique emploi formation (dit fonds 0,01 % AGEPEV).

La CPNEFP pourra solliciter le concours technique et financier d'OCAPIAT dans ce cadre.

Article 10

Accompagnement d'OCAPIAT

Conformément à l'accord constitutif d'OCAPIAT du 18 décembre 2018, l'OPCO OCAPIAT a notamment pour missions :

-
- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
 - d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, ainsi que dans leur mission de développement de la certification ;
 - d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
 - de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
 - à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisé par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

À ce titre, OCAPIAT apporte un soutien technique et financier aux partenaires sociaux dans leur ambition de développement de l'attractivité des métiers.

En outre, et afin d'impulser un véritable élan en matière de parcours professionnel individualisé dans la branche, OCAPIAT désigne, sur demande des partenaires sociaux, un référent national pour la branche ICGV.

Ce référent national, unique interlocuteur de la branche, portera la volonté et l'ambition des partenaires sociaux auprès des services territoriaux d'OCAPIAT.

En tant que relais, il aura à charge d'informer les services territoriaux d'OCAPIAT de l'ensemble des spécificités inhérentes à la branche ICGV et sera force de proposition pour déployer une politique de parcours professionnels individualisés.

Ce référent assurera le secrétariat de la Commission financière de branche ICGV en charge de la gestion et du suivi du fonds conventionnel ICGV.

Article 11 Le guide du parcours professionnel de la branche ICGV

Afin de répondre à son ambition de développer la professionnalisation et la qualification au sein de la filière viande, la branche s'est dotée d'un guide du parcours professionnel.

Ce guide, disponible sur différents supports et digitalisé afin de toucher la cible la plus large possible, a vocation à être un outil pratico-pratique pour tout RH, manager mais aussi salarié.

Il s'articule autour de 3 types de fiches :

- Les fiches «étapes» du parcours professionnel allant du recrutement à la transmission des savoirs ;
- Les fiches «outils» composées de trames, tableaux, check-lists, etc... ;
- Les fiches «pour aller plus loin» détaillant plus spécifiquement les dispositifs mobilisables par les entreprises et leur fonctionnement.

L'objectif de ce guide est d'apporter l'ensemble des informations aux entreprises et salariés sur les dispositifs emploi-formation à leur disposition et de leur fournir des outils clé en main pour impulser une dynamique de parcours professionnels individualisés.

Article 12 Missions de la CPNEFP

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donner à la CPNEFP une nouvelle orientation en lui fixant une ambition davantage opérationnelle.

Par conséquent, outre ses missions prévues à l'article 9 de l'accord relatif aux instances paritaires de branche, la CPNEFP aura également en charge :

- Le partage et la diffusion sur le terrain des bonnes pratiques de formation ;
- L'animation de la communication relative à la valorisation des métiers de la viande ;
- Le suivi et l'analyse des objectifs fixés par le présent accord en matière d'alternance ;
- La définition des priorités de financements sur le fonds spécifique ICGV, dans la limite des fonds disponibles et au regard du bilan des projets et cofinancements accordés ;
- Le listing des organismes de formation conformément à l'article 8.4 du présent accord.

Article 13 Suivi de l'accord

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP. Elle sera chargée de faire remonter à la Commission Paritaire Nationale toute proposition de modification et d'amé-

lioration de l'accord.

Chapitre V

Dispositions finales

Article 14

Désignation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 15

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexe - Liste des formations de base aux postes d'opérateurs de production

L'objectif de cette annexe est de proposer, pour les principaux emplois repères en production, une liste indicative des formations de base essentielles dès l'intégration d'un nouveau collaborateur.

Nom du module	Contenu du module (à titre indicatif)	Volume horaire à titre indicatif
Hygiène - Qualité - Environnement	- Les bonnes pratiques d'hygiène et le système qualité - Traçabilité et gestion des produits non conformes - La gestion environnementale	21 h
Santé et sécurité au travail	- Prévention des risques professionnels - Postures au poste de travail - Consignes d'hygiène et sécurité de l'atelier	28 h
Viande et process de production	- Filière viande - Process de production - Anatomie et valeurs nutritionnelles - Reconnaissance musculaire - Techniques de conservation et gestion des stocks	35 h
Affilage / Affutage	Partie théorique (14 h en salle) - Le couteau : constitution, angles de coupe - Le pouvoir de coupe du couteau : prévention des TMS, rendement matière - Les règles de sécurité et d'hygiène - L'affûtage et l'affilage Partie pratique (l'apprentissage pratique se déroule en plusieurs séquences, au fil de la formation) - Fonctionnement des machines (meules, bandes abrasives) - Technique d'affûtage et contrôle - Technique d'affilage et contrôle - Respecter les règles d'hygiène et de sécurité	42 h
Protection animale 3 spécificités au choix : Bovins, Caprins/Ovins, Porcs (Module optionnel en fonction des postes occupés)	- Réglementation sur la protection animale lors de l'abattage - Comportement et physiologie des animaux en relation avec le travail des opérateurs - Du déchargeement à la saignée : bonnes pratiques, choix et utilisation du matériel, - Indicateurs pour une prise en compte de la protection animale à chaque étape - Analyse des pratiques des opérateurs à partir d'une vidéo réalisée au sein de l'entreprise - Spécificité de l'abattage rituel NB : À l'issu de ce module, le salarié reçoit la certification RPA.	7 h

Annexe - Dossier de bilan

À l'issue du projet de parcours professionnel individualisé, l'entreprise souhaitant bénéficier d'un cofinancement dans

le cadre de la contribution spécifique ICGV élabore un dossier de bilan adressé à la Commission financière de la branche ICGV.

Coordonnées :

OCAPIAT - Direction des Politiques de Branches
20 place des Vins de France - 75020 Paris

Identification de l'entreprise

Établissement concerné	Nom : _____ Naf : _____	Adresse : _____ _____
Contact dans l'établissement	Nom : _____ Fonction : _____	Tél. : _____ Email : _____
Numéro adhérent OCAPIAT	_____	

Bilan du salarié

Prénom : _____	Nom : _____
Date de naissance : _____	Niveau de formation initiale : _____
Poste occupé Au démarrage du projet : _____	A l'issue du projet : _____
Niveau de classification Au démarrage du projet : _____	A l'issue du projet : _____
Salaire de base brut mensuel hors primes Au démarrage du projet : _____	A l'issue du projet : _____
Certification visée : _____	
Volume d'heures de formation : _____	Cofinancement demandé pour le salarié (10€ x nb d'heures de formation) : _____

Pièces supplémentaires à joindre au présent dossier

Le dossier bilan est composé des éléments justificatifs ci-après :

Liste des pièces	Jointes au dossier
Le dossier de présentation du projet (les PJ ne sont pas nécessaires)	<input type="checkbox"/>
La facture de l'organisme de formation (avec le volume d'heures de formation)	<input type="checkbox"/>
L'attestation de présence du salarié	<input type="checkbox"/>
Le certificat d'obtention du titre, diplôme ou bloc de compétences le cas échéant	<input type="checkbox"/>
Le bulletin de salaire du salarié	<input type="checkbox"/>

Diversité et égalité professionnelle

Accord du 26 septembre 2019

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes et applicable à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Entreprises françaises des Viandes ;
Métiers de la Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;
Fédération Nationale Agroalimentaire CFE CGC ;
FGTA FO ;
FNAF CGT.

Préambule

La question de l'égalité professionnelle et de la diversité en entreprise est un enjeu important pour la branche qui souhaite accompagner les entreprises vers une meilleure prise en compte de ces sujets. Par conséquent, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés choisissent, à travers le présent texte, d'affirmer et de promouvoir les principes de diversité et d'égalité professionnelle.

Cet accord définit les dispositions visant à assurer une forme de diversité en entreprise et d'égalité professionnelle entre les salariés. Il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes (IDCC : 1534).

Chapitre I Principes directeurs

Article 2 Diversité, égalité de traitement et lutte contre les discriminations

La notion d'égalité professionnelle recouvre la non-discrimination à l'embauche et l'égalité d'accès à la progression professionnelle pour l'ensemble des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Sont considérés et reconnus dans l'entreprise, toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité.

La diversité sous toutes ses formes doit faire partie intégrante de la stratégie de développement de l'entreprise. En effet, la coexistence de profils différents est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité et représente un atout majeur en termes d'innovation, de créativité et d'accompagnement aux changements.

L'efficience du présent accord implique que l'employeur poursuive ses efforts pour éviter toute forme de favoritisme ou de discrimination directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel (en particulier les délégués syndicaux, la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du Comité Social et Économique et la commission égalité lorsqu'elle existe), en tant qu'acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs.

Le développement de l'égalité professionnelle et de la diversité devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de gommer les écarts éventuels entre les salariés qui peuvent résulter de représentations socioculturelles.

Enfin, il est ici rappelé que, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison :

- de son origine,
- de son sexe,
- de ses mœurs,

-
- de son orientation ou identité sexuelle,
 - de son identité de genre,
 - de son âge,
 - de sa situation de famille ou de sa grossesse,
 - de ses caractéristiques génétiques,
 - de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
 - de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
 - de ses opinions politiques,
 - de ses activités syndicales ou mutualistes,
 - de ses convictions religieuses,
 - de son apparence physique,
 - de son nom de famille,
 - de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire,
 - de son état de santé,
 - de sa perte d'autonomie ou de son handicap,
 - de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article 3 **Absence de discrimination lors du processus de recrutement**

Le processus de recrutement implique que :

- toute question susceptible de se révéler discriminante soit proscrite (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate...),
- les conditions de déroulement du processus soient identiques pour les salariés,
- les critères de sélection soient fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec l'emploi à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses emplois à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle favorisera un accès à l'emploi identique par la rédaction des offres d'emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre. L'âge, l'appartenance religieuse, ethnique, la situation de handicap, etc. ne constitueront aucunement des critères de sélection.

À cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

- définition de libellés d'emplois non discriminants (aucune référence liée au sexe, à l'âge ou à tout autre critère discriminant),
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi.

Ces principes sont valables tant pour les entreprises prestataires de services que les entreprises donneuses d'ordres. L'état de grossesse d'une femme, présumé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si la femme répond aux critères d'embauche définis pour celui-ci.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et de formation sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale de la non-discrimination. Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Article 4 **Rémunération exempte de toute discrimination**

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés.

La rémunération des salariés est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

La classification des emplois, telle que prévue par l'accord du 8 décembre 2017, se veut garante du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération dans la mesure où celle-ci prévoit pour seuls critères différenciants les compétences requises pour l'emploi (niveau) et le niveau de compétences réellement mobilisé par l'intéressé (échelon).

Article 5

Égalité d'accès à la formation et à la progression professionnelle

Article 5.1

Accès identique à la formation

Les parties signataires réaffirment le nécessaire accès égalitaire de tous à la formation professionnelle comme un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement des carrières.

Les entreprises veilleront à ce que l'accès à la formation soit identique pour tous.

À cette fin, elles s'assureront que les moyens de formation apportés à l'ensemble des salariés soient identiques, notamment en ce qui concerne le développement des compétences professionnelles de chacun ou l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

Article 5.2

La formation au service de la promotion professionnelle

La formation doit promouvoir la diversité et la mixité des emplois.

Les entreprises veilleront à ce que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination, conformément à l'article 2 du présent accord.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer la mixité et la diversité.

La formation qualifiante, notamment par les certificats de qualification professionnelle, sera privilégiée. Il est ici rappelé que le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est reconnu dans la classification des emplois de la convention collective nationale de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes, permettant ainsi d'objectiver son positionnement dans la grille.

Article 6

Implication des acteurs

L'égalité professionnelle et la diversité en entreprise appelle à un véritable changement des mentalités et à une évolution des représentations socioculturelles afin d'éviter tout stéréotype culturel. Aussi, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel afin de l'informer et le sensibiliser sur :

- les objectifs poursuivis à travers cette négociation,
- les notions de discrimination et de harcèlement.

Cette action de communication devra être menée par les entreprises, selon des modalités propres à leur organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

La volonté exprimée au sommet de l'entreprise ne pouvant être déclinée que par l'encadrement intermédiaire, l'attention de ce personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que l'égalité professionnelle implique l'interdiction d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une enquête.

Le salarié impliqué, quel que soit son statut qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté une pratique de discrimination ou de harcèlement supposée. Conformément aux dispositions légales, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mettre en place une procédure de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

L'employeur, dès lors qu'il aura constaté un acte de harcèlement, mettra tout en œuvre sans délai pour faire cesser cet agissement.

L'employeur pourra adapter et/ou amplifier l'action de communication, notamment en fonction des éléments figurant dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes que l'entreprise présente chaque année aux instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit afficher à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le texte des articles de loi concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-2 du Code du travail).

Chapitre II

Dispositions spécifiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Article 7

Cadre légal de l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 7.1

L'index de l'égalité entre les femmes et les hommes

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1^{er} mars les entreprises publient sur leur site Internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Celle-ci est également communiquée au Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dirccce).

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, sous peine d'une sanction financière.

À l'occasion de l'enquête annuelle sur les données sociales permettant d'élaborer le rapport de branche, il sera demandé aux entreprises de communiquer leur score obtenu suite à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes.

Article 7.2

Négociations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

Négociation de branche

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois lors de la négociation quinquennale sur les classifications et, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, de faire de sa réduction une obligation.

À cette occasion, il sera procédé à une analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des emplois, lors de l'examen de la nécessité de réviser les classifications, afin de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes

Négociation dans les entreprises de 50 salariés et plus

Par ailleurs, les entreprises de 50 salariés et plus doivent ouvrir des négociations (annuelles ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Cette négociation s'appuie notamment sur les données chiffrées contenues dans la base de données économiques et sociales (BDES) et porte sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle et familiale,
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle.

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Cette obligation s'applique même si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel.

Article 7.3

Le référent harcèlement sexuel de l'entreprise et du CSE

Le référent d'entreprise

La désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est obligatoire, dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, conformément à l'article L 1153-5-1 du code du travail. L'employeur dispose d'une liberté de choix de la personne la mieux à même d'occuper cette fonction dont la mission est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent du CSE

Dès lors que l'entreprise est dotée d'un Comité social et économique (CSE), l'instance doit désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail.

Celui-ci pourra réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel, notamment.

Article 7.4 **La commission égalité au sein du CSE**

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du CSE. Elle est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Les entreprises sont incitées à mettre en place une telle commission, quelque soit leur effectif, dès lors que des problématiques en matière d'égalité professionnelle auront été identifiées.

Article 8 **Encourager la mixité des emplois lors du recrutement**

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement.

Ces actions seront définies après avoir déterminé, avec les représentants du personnel, les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : tournées d'ateliers, aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques, etc...

L'entreprise favorisera la mixité des emplois en identifiant les compétences requises pour chaque emploi et en les communiquant de façon transparente par le biais des fiches emplois-compétences réalisées.

L'employeur fournit au moins une fois par an au CSE, dans le cadre de la BDES et/ou d'une réunion d'information, des informations permettant d'analyser la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

À cette occasion, l'employeur et les représentants du personnel débattront d'objectifs de mixité et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes dans certains métiers.

Article 9 **La formation au service de la mixité sur les emplois à responsabilité**

La formation doit permettre la mixité des emplois et en particulier l'accès des femmes au plus grand nombre d'emplois et notamment ceux à responsabilité.

Les entreprises s'assureront que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination entre les femmes et les hommes.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement.

Article 10 **Égalité de traitement et parentalité**

Article 10.1 **Rémunération durant le congé maternité**

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles ne subissent pas de perte de rémunération.

Article 10.2 **Accompagner le retour du salarié dans l'entreprise**

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé maternité, paternité, adoption, parental d'éducation retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Dans la situation où l'entreprise à un service de crèche, au retour du congé maternité et pendant un an à compter de la naissance de l'enfant, la salariée allaitant son enfant bénéficie d'une heure rémunérée par jour durant les heures de travail, conformément aux dispositions légales (article L. 1225-27 du code du travail).

Cette heure dont dispose la salariée pour allaitez son enfant est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi. La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur.

À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail.

Un local dans lequel la salariée pourra s'isoler est mis à disposition à cet effet sur simple demande de la salariée à son employeur.

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

-
- d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle,
 - d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise, d'un droit à une action de formation professionnelle,
 - du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 6322-42 du Code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à une phase de professionnalisation à l'issue du bilan.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

Article 10.3

Rattrapage salarial pour neutraliser l'impact des congés maternité, paternité, adoption et parental d'éducation

Conformément à l'article L. 1225-26 du Code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Ce rattrapage salarial sera appliqué aux congés de paternité, d'adoption et parental d'éducation.

Par conséquent, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation.

Le champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés aux motifs que ceux-ci sont en congé de maternité, paternité, adoption ou parental d'éducation ou parce qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Article 10.4

Congé de paternité

Sous réserve de justifier la naissance par un certificat, le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté pour le calcul des congés payés, ainsi que pour l'intéressement et la participation.

Par ailleurs, le montant de la prime d'ancienneté n'est pas réduit durant le congé paternité.

Article 10.5

Faciliter le départ en formation

La parentalité est prise en compte dans l'organisation du plan de développement des compétences et des actions de formation proposées au salarié. À ce titre, l'employeur est incité à organiser des actions de formation à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible, et durant son horaire habituel de travail.

Article 10.6

Examens médicaux pendant la grossesse

La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, incluant les temps de trajet. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et l'employeur peut exiger du salarié qu'il justifie de son lien avec la future mère et d'un certificat du médecin suivant la grossesse et attestant que l'absence est liée à un examen prénatal obligatoire.

Article 11

Représentation équilibrée sur les listes électorales aux instances représentatives du personnel

Pour faire progresser la représentation des femmes au sein des institutions représentatives du personnel, la loi du 17 août 2015 impose dorénavant une représentation équilibrée et alternée.

Pour ce faire, l'employeur est tenu de communiquer, lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral, la proportion d'hommes et de femmes pour chaque collège électoral, sous peine d'annulation des élections.

Les listes comprendront un nombre d'hommes et de femmes correspondants à la part d'hommes et de femmes inscrits dans le collège électoral concerné.

Les listes se composeront alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'au terme de la présence de candidats de l'un des sexes.

Chapitre III

Dispositions spécifiques aux salariés seniors

Les partenaires sociaux rappellent que les métiers de la branche professionnelle de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes sont caractérisés par un besoin fort de savoir-faire et de connaissances techniques. Les salariés seniors constituent en ce sens de véritables atouts pour l'entreprise, notamment par la transmission de leur professionnalisme.

Article 12

Transmission des savoirs et des compétences

Article 12.1

Développement du tutorat chez les salariés seniors

L'accompagnement tutorial est un élément clé pour garantir la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de l'insertion de nouveaux collaborateurs et de la formation professionnelle.

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles :

- le maître d'apprentissage pour les apprentis,
- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation,
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP,
- le tutorat pour les candidats inscrits dans une démarche de professionnalisation de manière plus générale.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tutoré.

Ainsi, les partenaires sociaux entendent développer le tutorat en confiant prioritairement à des salariés âgés de 45 ans et plus des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés sous réserve de justifier des pré-requis nécessaires.

Il est ici rappelé que le tuteur devra jouir du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

Article 12.2

Développement des missions de formateur interne occasionnel chez les salariés seniors

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche est un enjeu stratégique. À ce titre, les formateurs internes sont garants des savoir-faire et de leur transmission.

Par conséquent, au regard de l'expertise mobilisable par les salariés seniors, les entreprises sont encouragées à proposer aux salariés de 45 ans et plus de réaliser des missions ponctuelles de formateurs internes sous réserve que ceux-ci possèdent des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité et des compétences en matière de pédagogie.

Il est ici rappelé que le formateur interne occasionnel devra jouir du temps nécessaire pour accomplir sa mission.

Article 13

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises sont encouragées à valoriser les compétences acquises tout au long de la carrière professionnelle notamment en :

- Proposant aux salariés âgés de 45 ans et plus de s'inscrire dans une démarche de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP),
- Sollicitant les salariés de 45 ans et plus, expérimentés, pour participer à des évaluations professionnelles ou des jurys dans le cadre des CQP,
- Favorisant les parcours professionnels en accompagnant les salariés dans la définition de leurs secondes parties de carrière,
- En les accompagnant dans une démarche de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro A) afin d'enracer leurs savoir-faire et d'en permettre la transmission.

Chapitre IV **Dispositions spécifiques aux salariés en situation de handicap**

La loi du 11 février 2005 «pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» précise que «Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

Article 14 **Obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer à plein temps ou à temps partiel des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas (ou en partie) cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph.

Pour se donner les moyens d'atteindre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, l'entreprise pourra :

- réaliser des études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche des personnes en situation de handicap.
- mettre en place des procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps,
- transmettre des offres d'emploi à des structures spécialisées.

Article 15 **Information par l'employeur sur la Reconnaissance Qualité de Travail Handicapé**

La qualité de travailleur handicapé (RQTH) est un statut reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) à «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique» (Art L. 5213-1 du Code du travail).

Le statut de travailleur handicapé ouvre droit à plusieurs dispositifs d'aide et d'accompagnement et notamment en matière :

- d'accès à la formation (dispositions spécifiques pour les contrats en alternance, formations spécifiques, modalités adaptées de validation des acquis, etc.) ;
- d'aides incitatives à l'emploi (aides de l'État, de la Région ou de l'Agefiph pour favoriser l'embauche, adapter un poste de travail, etc.) ;
- de mesures spécifiques pour les salariés (aménagement d'horaires pour le travailleur handicapé et ses aidants familiaux, doublement de la durée légale de préavis en cas de licenciement, etc.).

Au regard des dispositifs d'aide et d'accompagnement dont peuvent bénéficier les salariés ayant obtenu la RQTH, l'employeur effectuera des actions d'information et de communication selon des modalités propres à son organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

Article 16 **Évolution de carrière des travailleurs handicapés**

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.

À ce titre, l'entreprise portera une attention particulière à :

- aménager les postes de travail pour les salariés en situation de handicap,
- mettre en œuvre des actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste.

Chapitre V **Dispositions finales**

Article 17 **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la négociation et le dialogue autour de la diversité et l'égalité dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, un catalogue de mesures sur l'égalité professionnelle, une charte de la diversité, un lexique et une information relative à la RQJH sont annexés au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre de leur dialogue social.

Article 18 **Suivi de l'accord et communication**

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier serviront de base à l'analyse de la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle, notamment. À cet effet, une CPPNI sera dédiée à l'étude de ces indicateurs. À partir de ces informations, les partenaires sociaux pourront élaborer au niveau national des textes adaptés sur l'égalité professionnelle mais aussi orienter les priorités d'actions de formation professionnelle dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

La branche informera les entreprises des objectifs du présent accord de manière régulière afin de s'assurer de la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 19 **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20 **Désignation, révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 21 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexe I -Trame d'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle

NB : L'accord doit porter sur au moins 3 domaines d'action (ou au moins 4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salariés) parmi les 9 prévus par la loi (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale). La rémunération étant un domaine d'action obligatoire. L'accord doit comprendre des objectifs et des mesures, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Préambule - Rappel des enjeux de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres-clé sur la situation comparée des hommes et des femmes, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, résultats de l'index de l'égalité, groupes de travail,...).

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise]

Article 2 **La rémunération effective entre les femmes et les hommes**

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 3 **[deuxième domaine d'action choisi]**

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 4 **[troisième domaine d'action choisi]**

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 5 **[quatrième domaine d'action choisi] (pour les entreprises de plus de 300 salariés)**

Choisir parmi : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classifications, conditions de travail, sécurité et santé au travail et articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Et définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 6 **Suivi de l'accord**

Prévoir les modalités de suivi annuel

Article 7 **Communication de l'accord aux salariés**

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés

Article 8 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le [date]

Ou

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de [durée - maximum 3 ans].

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 9 **Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIREC-CTE, et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH]

Annexe II - Catalogue de mesure en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent catalogue de mesures a été construit de manière à donner des pistes de réflexion aux partenaires sociaux en entreprise lors de la rédaction de leur accord relatif à l'égalité professionnelle.

Les mesures proposées ci-après constituent une ressource documentaire et ne sauraient s'imposer aux entreprises de manière obligatoire sans que celles-ci ne les formalisent dans leur accord ou plan unilatéral.

I) Embauche

Thème N° 1 : lutter contre les stéréotypes de genre à l'embauche

Objectif de progression : sensibiliser le personnel en charge du recrutement aux stéréotypes de genre

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent (par exemple, préciser H/F lorsque cela est possible)	Nombre d'offres d'emploi rédigées de cette manière
Élaborer un «code de bonne conduite» en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes entre les femmes et les hommes	Nombre de personnes formées sur la base de ce code Nombre de lieux d'affichage
Mettre en place le CV anonyme	Nombre de CV anonymisés
Former et sensibiliser les managers, les services RH, les services de recrutement, les partenaires sociaux, les représentants du personnel, sur l'emploi des femmes, le recrutement, le maintien dans l'emploi, les dispositifs permettant de concilier les temps de vie	Nombre d'actions de formation et de sensibilisation mises en œuvre

Thème N° 2 : promouvoir une meilleure mixité

Objectif de progression : Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises (CV anonyme, référentiels de compétences, tests de mises en situation...)	Pourcentage de CV anonyme, de référentiels de compétences, de tests de mise en situation par rapport au total des embauches
Établir une correspondance entre la répartition femmes/hommes dans les recrutements et celle des candidatures	Comparatif du ratio H/F candidatures / recrutements
Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes pour les candidats du sexe sous-représenté en valorisant leur contenu et leur potentiel d'évolution	Évolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes Nombre de candidatures de femmes/d'hommes par métier identifié Rapport entre le nombre de candidatures féminines et masculines reçues et le nombre de recrutements réalisés
Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités, pour faire découvrir les métiers	Nombre de partenariats réalisés sur une année
Missionner des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins afin qu'elles soient les ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les «forums des métiers», les CFA.	Nombre d'interventions de femmes à l'occasion de différents événements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...).
Missionner des hommes exerçant des métiers traditionnellement féminins afin qu'ils soient les ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, les «forums des métiers», les CFA.	Nombre d'interventions d'hommes à l'occasion de différents événements (CFA, ambassadrices métiers dans les écoles...).

II) Formation

Thème N° 1 : Accès à la formation

Objectif de progression : s'assurer d'un identique accès à la formation pour les femmes et les hommes

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendantes de la durée du travail, et veiller au respect des horaires de travail habituels sans dépassement	Proportion de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une formation Nombre de formations prévues en dehors des horaires de travail habituel
Rendre prioritaire l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au CPF (...) pour les salarié-es y ayant le moins accès	Évolution du nombre d'actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de congés VAE, CPF, répartis par sexe

Thème N° 2 : La formation au service de la mixité dans les postes techniques et/ou à responsabilité

Objectif de progression : Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques et/ou à responsabilités, traditionnellement occupés par des hommes et inversement

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Mise en œuvre des actions permettant aux femmes d'accéder aux métiers à dominance masculine et inversement	Nombre d'actions de formation mises en place et répartition par sexe
Faire progresser le taux de féminisation des CQP afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque CQP au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les CQP
Faire progresser le taux de féminisation de l'alternance (contrat de professionnalisation, d'apprentissage et Pro-A) afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque dispositif d'alternance au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les dispositifs d'alternance.

Thème N° 3 : Former sur l'égalité professionnelle

Objectif de progression : Former l'ensemble du management à l'égalité professionnelle

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Sensibiliser et former les managers dans le cadre de leur parcours de formation par la mise en place d'actions de formation sur l'égalité.	Nombre d'actions de sensibilisation et de formation «X» % du budget formation alloués à ces formations Avoir formé «X» cadres

Thème N° 4 : Formation et parentalité

Objectif de progression : Faciliter l'accès à la formation des salariés revenant d'un congé familial ou ayant une charge de famille

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Assurer la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois en les rendant prioritaires pour l'accès à la formation	Proportion de salarié-es revenant de congé familial de plus de 6 mois ayant suivi une formation au cours de l'année suivante
Mettre en place un entretien /un bilan dans les «x» jours suivant le retour du salarié à son poste et fixation de la liste des actions de formation nécessaires	Nombre d'entretiens/de bilans
Aider à l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins douze mois par la mise en place de d'actions de professionnalisation	Nombre moyen d'heures de formation par salarié concerné par sexe et par an
Privilégier les formations dans la zone proche de l'entreprise	Nombre d'actions de formation dans l'établissement / l'entreprises/ dans la région / au national

III) Promotion Professionnelle

Thème N° 1 : Accès à la promotion

Objectif de progression : s'assurer d'un égal accès à la promotion professionnelle

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Vérifier régulièrement la cohérence du nombre de promotions hommes/femmes avec leur proportion	Appréciation du % de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre par classification/catégorie professionnelle
Faire progresser le taux de féminisation des CQP afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif	Répartition femmes/hommes pour chaque CQP au regard du % moyen de femmes et d'hommes dans les postes visés par les CQP
Dresser un état des lieux de la féminisation des instances de direction et de la présence des femmes dans le management	Répartition femmes/hommes des instances de direction Répartition femmes/hommes dans le management
S'assurer, pour chaque poste de Direction ouvert au recrutement, de la présence de candidatures des deux sexes	Répartition femmes/hommes, pour chaque poste de Direction ouvert au recrutement

IV) Qualification

Thème N° 1 : Accès à la qualification

Objectif de progression : s'assurer d'un égal accès à la qualification

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Assurer le maintien de qualification des salarié(e)s après une longue absence	Comparaison du nombre d'actions de formation destinées à assurer l'adaptation du/ de la salarié(e) aux évolutions de son poste de travail pour les salariés ayant eu une longue absence et ceux n'en ayant pas eu
Promouvoir un accès à un niveau de qualification supérieur à l'issue d'un congé familial	Nombre de propositions H/F
Réserver «X» % du budget pour des actions qualifiantes et/ou diplômantes pour les postes les moins qualifiés et/ou les moins rémunérés	Appréciation des actions de qualification réalisées par rapport à «X» % de «X» % des effectifs les moins qualifiés et/ou rémunérés (comparaison H/F)

V) Classifications

Thème N° 1 : Égalité et classification

Objectif de progression : s'assurer d'une égalité de traitement dans la classification des emplois

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Comparer les évolutions des grilles des emplois à prédominance masculine et féminine et vérifier qu'il n'y a pas d'écart	Évolution du nombre d'hommes ou de femmes sur les niveaux de classification où ils sont sous-représentés
Étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par CSP et par filières métiers	Nombre de changement de niveau/échelon de classification, et de CSP, répartis par sexe

VI) Conditions de travail

Thème N° 1 : Impact des conditions de travail sur la situation des femmes et des hommes

Objectif de progression : réduire l'impact de l'organisation du travail et des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Étudier l'impact de l'organisation du travail et des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise	Nombre d'indicateurs conditions de travail dans la BDÉS
Développer le recours au télétravail lorsque cela est possible	Nombre de salarié(e)s concernés et nombre de jours en télétravail Nombre de charte, accord collectif ou accord individuel

Thème N° 2 : Accès à tous les postes de travail

Objectif de progression : Faciliter et promouvoir l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Améliorer l'ergonomie des postes de travail et réduire les contraintes physiques afin de les rendre plus accessibles pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salarié(e)s concerné(e)s (ex : adaptation des EPI, investissements consacrés...)
Dans l'objectif de féminisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance masculine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main,...)	% de femmes intégrées dans des métiers à prédominance masculine dans l'année
Dans l'objectif de masculinisation des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance féminine (réglage des hauteurs des tables et sièges, prise en compte des différences de morphologie, adaptation des moyens de préhension à la taille de la main,...)	% d'hommes intégrés dans des métiers à prédominance féminine dans l'année

Thème N° 3 : Temps partiel

Objectif de progression : Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Rappeler aux managers la priorité légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement.	Nombre de managers informés de l'obligation légale de passage à temps plein pour les salarié(e)s à temps partiel et inversement.
Étudier 100 % des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi	% de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail étudiées % de demandes de modifications de l'organisation du temps de travail satisfaites

Thème N° 4 : Conditions de travail et parentalité

Objectif de progression : Améliorer les conditions de retour à l'emploi après un congé parental d'éducation

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Création du «temps partiel choisi», possibilité offerte jusqu'aux 6 ans de l'enfant : il s'effectue dans les mêmes conditions que le temps partiel parental	Proportion de salariés bénéficiant effectivement de ce système par rapport à ceux pouvant en bénéficier

Objectif de progression : Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Alléger la charge de travail des femmes enceintes	Nombre d'aménagements réalisés en ce sens
Développer le recours au télétravail pour les femmes enceintes lorsque cela est possible	Nombre de salariées concernées et nombre de jours en télétravail
Instaurer des temps de pause pour les femmes enceintes, à compter de la déclaration de grossesse effectuée auprès de la sécurité sociale	Pourcentage des bénéficiaires des temps de pause instaurés parmi les salariées concernées
Actualiser la formation PRAP («Prévention des risques liés aux activités physiques») par rapport aux spécificités de l'état de grossesse	Nombre de formations PRAP actualisées Nombre de salariés ayant suivi une formation PRAP actualisée
Proposer des aménagements aux femmes enceintes concernées par des organisations du travail atypiques comme le travail de nuit, 2 × 8, 2 × 7, etc...	Nombre d'aménagements proposés en ce sens

VII) Sécurité et santé au travail

Thème N° 1 : Impact de l'organisation du travail sur la santé

Objectif de progression : Réduire l'impact de l'organisation du travail sur la santé respective des femmes et des hommes dans l'entreprise

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Mettre en place un dispositif de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles dans l'entreprise	Existence d'un dispositif Nombre d'affichages dans l'entreprise ou de plaquettes distribuées Nombre d'actions de sensibilisation de l'encadrement
Adapter la charge de travail au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs	Nombre de dossiers à traiter pour un salarié à temps partiel par rapport au nombre de dossiers à traiter pour un salarié à temps plein
Sensibiliser le CSSCT et la commission prévention le cas échéant aux risques dans les emplois à prédominance féminine (répétitivité, charges déplacées, posture statique, risques psychosociaux...)	% de membres du CSSCT et/ou de la commission prévention formés

Thème N° 2 : Impact des maladies professionnelles et des accidents du travail

Objectif de progression : Vérifier l'incidence des maladies professionnelles et des AT sur la situation respective des femmes et des hommes

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Identifier les facteurs de risques de MP dans l'entreprises (gestes professionnels, port de charges...)	Nombre d'actions de prévention et d'aménagements réalisés afin de limiter les risques de maladie professionnelle Existence d'un plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail et réduire le risque de TMS Nombre de salarié(e)s en maladie professionnelle par sexe
Identifier les mesures de prévention à prendre dans l'entreprise en fonction du risque d'accident de travail (process, vêtements et chaussures de sécurité,...)	Nombre d'actions de prévention et d'aménagements réalisés afin de limiter les risques d'AT Existence d'un plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail et réduire le risque d'AT Nombre de salarié(e)s en AT par sexe Durée moyenne de l'absence due à un AT, par sexe

VIII) Rémunération effective

Thème N° 1 : Politique salariale

Objectif de progression : Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale	Nombre de responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles
Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par métiers, durée du travail	Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisées Analyse des augmentations individuelles, par sexe Analyse des salaires de base, par niveau de classification et par sexe Durée moyenne entre deux augmentations par sexe
Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP	Résultats chiffrés de l'étude
Fixer une enveloppe spécifique de rattrapage, en plus de l'enveloppe allouée pour la négociation annuelle obligatoire	Montant de l'enveloppe spécifique de rattrapage
Veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération	Montant moyen par sexe d'attribution des éléments variables de rémunération

Thème N° 2 : Rémunération à l'embauche

Objectif de progression : S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste avant la diffusion de l'offre	Nombre d'offres déposées
Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue	Bilan annuel

Thème N° 3 : Rémunération et congé familial

Objectif de progression : Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Droit, au retour de congé, aux augmentations générales et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées au cours d'un congé parental	Salaire moyen par catégorie de salariés revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres salariés de la catégorie
Ouvrir aux salariés en congé parental d'éducation, le bénéfice du régime «frais de santé/prévoyance» de l'entreprise	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du maintien de la cotisation
Maintenir 100 % du salaire net en cas de congé de paternité	Nombre de salariés bénéficiaires
Assurer la subrogation dans le cadre des congés maternité, adoption, paternité, donnant lieu à maintien de salaire	Nombre de salarié(e)s concerné(e)s par type de congés

IX) Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Thème N° 1 : Organisation du travail

Objectif de progression : Rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec la vie personnelle

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Donner des marges de manœuvre aux salarié(e)s pour s'organiser en concertation avec l'employeur : semaines comprimées, espace d'échanges de postes, possibilités de récupération, possibilités de changement de types d'horaires tous les 3/6/12 mois, etc... Rendre plus équitable les modalités d'arbitrage de l'affectation des horaires atypiques, postés, de nuit et des congés et RTT : tour de rôle, critères basés sur la prise en compte de la charge familiale et pas seulement sur l'ancienneté	Nombre d'aménagements négociés en ce sens

Thème N° 2 : Harmonisation des temps de vie

Objectif de progression : Améliorer l'harmonisation des temps de vie

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter, notamment, les réunions tardives Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence....	Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée Délai moyen de planification des réunions Nombre de réunions en visioconférence, en téléconférence...
Développement du recours au télétravail	Nombre de salarié-es ayant recours au télétravail

Thème N° 3 : Mobilité géographique

Objectif de progression : Accompagner la mobilité géographique des salariés

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Élaborer une charte sur la mobilité des salarié(e)s prenant en compte le calendrier des vacances scolaires pour les dates de mutation	Réalisation de la charte et communication à «x» exemplaires dans un délai de «x» mois
Prendre en charge une partie des frais de déménagement	Montant des frais engagés

Thème N° 4 : Exercice de la parentalité

Objectif de progression : Rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité

Actions et mesures pour atteindre l'objectif	Indicateurs chiffrés
Mettre en place des services facilitateurs : accueil des enfants, conciergerie, transports	Budget alloué aux services facilitateurs Nombre d'enfants accueillis
Prévoir un soutien financier pour les parents de jeunes enfants : utilisation du CESU préfinancé, prise en charge des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal	Nombre de recours au CESU préfinancé Montant des frais de garde supplémentaires en cas de déplacements hors temps de travail normal
Étudier les services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats	Nombre de partenariats mis en place avec les collectivités locales et les associations
Améliorer les congés familiaux : durée, rémunération, prises en charge, cotisations retraite.	Durée moyenne des congés familiaux Moyenne de la rémunération durant un congé familial
Améliorer les conditions de retour dans l'entreprise après congés familiaux : entretien d'orientation professionnelle	Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés suite aux retours de congés
Information sur les droits liés à la parentalité	Nombre d'actions d'information sur les droits liés à la parentalité
Mettre en place un horaire de début de poste décalé, pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire. Mettre en place une fin d'horaire anticipée	Nombre d'horaires de début de poste décalés Nombre de fins d'horaires anticipés Proportion de satisfaction de demandes d'horaires de début de poste décalés / de fins d'horaire anticipées
Mise en place d'une solution de soutien scolaire pour les enfants des salariés	Nombre de bénéficiaires du dispositif de soutien scolaire

Annexe III - Charte de la diversité

La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

La charte a une valeur morale et encourage les entreprises qui l'adoptent à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs et dans tous leurs actes de gestion.

Au-delà d'une mise en conformité avec la loi pour prévenir les discriminations, la charte de la diversité apporte à l'entreprise des valeurs et une éthique fortes, renforce la culture d'entreprise, permet de communiquer sur ses actions en faveur de la diversité.

Préambule

La diversité est un concept qui recouvre des considérations d'ordre social, économique et culturel. La Commission Européenne définit la diversité comme étant le «regroupement de toutes les différences visibles ou invisibles relatives au sexe, à l'âge, au milieu socio-culturel, à la race et à l'aptitude physique».

Un des moyens clés pour promouvoir cette diversité est la lutte contre les discriminations.

Adhésion à la charte de la diversité

[nom de l'entreprise] reconnaît l'importance de la diversité au sein de l'entreprise, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure efficience.

[nom de l'entreprise] s'engage, en signant cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs

dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre la direction et les salariés.

Favoriser la mixité et la diversité

[nom de l'entreprise] est attentif à la diversité des profils lors du recrutement car elle permet de s'ouvrir davantage à toutes les composantes de la population et de participer directement à l'égalité des chances.

[nom de l'entreprise] s'engage à éviter les stéréotypes et les à priori dans les processus de recrutement en se basant exclusivement sur des critères objectifs de compétences et de qualification pour l'emploi visé.

[nom de l'entreprise] à la volonté d'intégrer des salariés de tous horizons et utiliser au mieux le potentiel de chacun (leurs expériences, leurs compétences..) qui constitue une source incontestable de valeur ajoutée et d'enrichissement mutuel.

Prévenir les discriminations

[nom de l'entreprise] garanti la non-discrimination entre les salariés notamment en :

- reconnaissant chacun quel que soit son type de contrat de travail, son niveau de qualification, son diplôme, son niveau de classification, son niveau d'expérience, son niveau de compétences ou encore son poste occupé,
- veillant au respect de chacun et à ce qu'aucun dénigrement n'existe entre salariés,
- assurant un égal accès à la formation professionnelle pour tous les salariés de l'entreprise.

Sensibiliser et former l'encadrement

[nom de l'entreprise] s'attache à diffuser les valeurs de la présente charte à tous les niveaux de l'entreprise en formant et sensibilisant de manière régulière l'encadrement.

Communiquer sur les engagements

[nom de l'entreprise] évalue régulièrement les progrès réalisés en matière de diversité.

[nom de l'entreprise] communique régulièrement sur la présente charte et ses résultats auprès de l'ensemble des salariés, clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.

Annexe IV - Lexique

BDES (Base de Données Économiques et Sociales)

Elle rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 300 salariés). Elle est obligatoire à partir de 50 salariés. Ces données doivent être mises à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel.

CSE (Comité Social et Économique)

Il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

CSSCT (Commission Santé, sécurité et Conditions de Travail)

Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés et dans les établissements présentant certains risques particuliers (quel que soit leur effectif), une commission de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) doit être instaurée au sein du comité social et économique (CSE).

Discrimination directe

Situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Discrimination indirecte

Situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés, à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

EPI (Équipements de Protection Individuelle)

Dispositif ou moyen destiné à être porté ou tenu par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé principalement au travail (Code du Travail, article R. 233-83-3).

RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé)

Décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Tuteur

Salarié qui assure la mise en œuvre des actions de professionnalisation, d'accompagnement et d'évaluation du salarié en contrat de professionnalisation ou en Pro-A (Promotion ou reconversion par l'alternance). Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimums dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés.

Annexe V - Informations sur la RQTH

Qu'est ce que la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques notamment en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Est considérée comme travailleur handicapé «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

Les démarches pour obtenir cette reconnaissance (RQTH) s'effectuent auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui reconnaîtra à la personne son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- le soutien du réseau de placement spécialisé Cap emploi ;
- un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via les Sameth (services d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) ;
- l'obligation d'emploi ;
- les aides de l'Agefiph.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.

Comment être reconnu travailleur handicapé ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide d'un formulaire Cerfa.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal. L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation

(PPC). La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au regard du PPC.

La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

Prévention et santé au travail

Accord du 13 novembre 2019

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de l'accord et au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEV ;

Culture viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Avenant 20 avr. 2022, non étendu, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au plus tard à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ont placé la santé au travail au cœur de leurs priorités, au travers de nombreux accords (prévoyance complémentaire, l'avenant de révision de la convention collective...) et partenariats, notamment avec la convention nationale d'objectifs de la CNAM-TS, et les CARSAT (chartes, convention nationale d'objectifs, guides de bonnes pratiques, recommandations...).

Néanmoins, au vu des statistiques, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), reste à un niveau élevé dans la branche.

Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts de prévention en renforçant la dynamique engagée depuis plusieurs années déjà.

Dans la mesure où toutes les entreprises de la branche - quelles que soient leur taille, la nature de leur activité et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels - sont concernées par les enjeux de la santé et sécurité au travail, les partenaires sociaux ont souhaité définir une politique de prévention des risques professionnels pragmatique, efficace et durable.

Cette politique vise notamment à :

- accompagner les entreprises, et en particulier les TPE-PME, dans l'appropriation des enjeux de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail, et de la qualité de vie au travail,
- placer la prévention au cœur de leur action en encourageant les employeurs et les salariés à communiquer, sensibiliser et former sur ces thématiques,
- proposer aux entreprises et à leurs salariés des outils concrets et adaptés à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans les métiers de la viande.

Chapitre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes (IDCC : 1534).

Article 2

Objet et portée

Le présent accord a pour objet d'instaurer une démarche de prévention à l'exposition aux facteurs de risques professionnels pour l'ensemble des entreprises de la branche.

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai) Il s'inscrit, conformément aux dispositions de l'articleL. 2241-12 du code du travail, dans le cadre de la négociation obligatoire relative aux conditions de travail et à la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'articleL. 4161-1 du même code.

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai) Les entreprises, ou les groupes dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, ont l'obligation d'engager une négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'articleL. 4161-1 du code du travail :

1^o (Al. exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai) Soit lorsqu'ils emploient la proportion minimale de 25% de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 ;

2^o (Al. exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai) Soit lorsque leur indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieur à 0,25%.

(Al. exclu de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai) En application de l'articleL. 4162-1 du Code du travail, le présent accord, dès lors qu'il est étendu, permet aux entreprises ou aux groupes dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés et inférieur à 300 salariés, de ne pas avoir à conclure l'accord collectif ou à établir le plan d'action.

Chapitre II

Rôles et formation des acteurs de la prévention

Article 3

Les acteurs internes à l'entreprise

Article 3.1

Rôle de l'employeur : impulsion de la politique de prévention

L'employeur occupe une place centrale dans l'impulsion d'une véritable culture de la prévention et de la santé au travail.

Ainsi, il doit définir la politique de prévention de l'établissement et veiller à tout moment à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à l'application des règlements pris dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des personnels travaillant sur le site.

D'une manière générale, l'employeur doit jouer un rôle moteur en formalisant, diffusant et affichant son engagement et le positionnement de la prévention comme une priorité pour l'entreprise.

Il doit mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés, pour permettre à chaque acteur d'occuper le rôle qui est le sien.

Article 3.2

Rôle du management : vecteur de la culture prévention

Les managers sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels mise en place par l'employeur.

Par conséquent, ils doivent intégrer cette dimension dans leur management au quotidien en :

- Participant activement à la mise en œuvre de la politique de prévention - santé au travail (analyses AT et MP, construction des plans d'actions, utilisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)
- Écoutant les salariés quant à leurs problématiques de santé au travail et en y répondant de manière systématique

— Observant une exemplarité dans le comportement et l'observation des règles relatives à la prévention
Les managers bénéficient d'une formation adaptée leur permettant de prendre pleinement la mesure de leur rôle central en matière de prévention des risques. Lorsque l'entreprise répond aux critères d'éligibilité du fonds de prévention tels que prévus à l'article 12.1, cette formation pourra être prise en charge dans les conditions prévues par le règlement intérieur du fonds et dispensée par un organisme référencé par la branche.

L'organisation du travail doit leur permettre de mener leur mission de garant de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs. Ainsi, ils doivent bénéficier du temps et du recul suffisants pour intégrer la prévention dans leurs actions.

Article 3.3

Rôle essentiel des salariés en matière de prévention et santé au travail

Les salariés ont un rôle essentiel en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Pour leur permettre de jouer ce rôle pleinement, ils doivent bénéficier de formations adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées dès l'accueil des salariés puis tout au long de leur activité professionnelle. Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et de l'atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail.

La formation a pour objectif de permettre au salarié de mieux identifier les situations à risques, qui, lorsqu'elles se présentent sont perçues plus rapidement et mieux anticipées. Les salariés concernés pourront :

- se retirer des situations à risques (article L. 4131-1 du code du travail),
- informer leur encadrement direct,
- veiller au respect des procédures et des instructions qu'ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité.

La combinaison de la formation et d'un management faisant de la prévention une priorité doit amener l'ensemble des salariés à acquérir une véritable culture de la prévention des risques professionnels.

Article 3.4

Rôle des IRP : relais de la dynamique santé au travail

L'avenant du 27 juin 2019 relatif à la révision de la convention collective ICGV consacre en son Titre III - Hygiène, sécurité, prévention et en particulier à l'article 22, la place et le rôle fondamental des instances représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

Afin de remplir leur mission de relais en matière de prévention et santé au travail, une Commission hygiène sécurité et prévention est mise en place dans les entreprises de 25 à 299 salariés.

Les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Pour ce faire, ils disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation tel que prévu à l'article 22.2 de l'avenant du 27 juin 2018 portant révision intégrale de la CCN ICGV (les enquêtes et études inhérentes à leurs attributions ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures).

Enfin, ils bénéficient d'une formation dès la prise de mandat, en sus de la formation obligatoire de 5 jours ouvrés.

Article 3.5

Le référent santé sécurité prévention salarié

Afin d'être assisté dans sa mission de prévention des risques professionnels, l'employeur doit s'entourer d'une personne ressource interne en charge de la sécurité et des conditions de travail, identifiée comme étant le référent sécurité.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail adaptée aux métiers de la viande et à leur fonction de référent.

Le référent santé sécurité peut se voir confier les missions suivantes :

- Élaborer et rédiger des fiches pédagogiques ou des consignes de sécurité, en lien avec le CSE, la CSSCT ou la commission prévention,
- Proposer la mise en place de bonnes pratiques,
- Rédiger et suivre le DUERP,
- Participer à l'élaboration des diagnostics santé-sécurité au sein des ateliers,
- Veiller à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- Assurer le relais avec des organismes extérieurs experts,
- Effectuer la veille réglementaire en matière de santé et sécurité au travail,

— Etc.

Le référent sécurité dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il doit également disposer d'une certaine autonomie.

Article 4 Les acteurs externes à l'entreprise

Article 4.1 Rôle des services de santé au travail

L'employeur échange avec le médecin du travail sur l'ensemble des thématiques entrant dans sa politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail.

Le médecin du travail est invité aux réunions du CSE, ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention, ou de la CSSCT.

Article 4.2 L'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

L'intervenant en prévention des risques professionnels auquel l'employeur fait appel a vocation à apporter soutien et expertise auprès des ressources internes telles que le référent santé sécurité prévention, le management ou la direction dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.

Article 4.3 Intervention de l'organisme de prévention

L'employeur peut aussi faire appel aux organismes de prévention des risques professionnels pour l'aider à gérer sa politique de santé et de sécurité au travail. Il s'agit :

- des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention ;
- ou de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et de son réseau.

Article 4.4 La branche professionnelle

Soucieuse de vouloir impulser et accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, vers une véritable culture de la prévention, la branche professionnelle met à disposition un fonds de prévention permettant de financer des actions concourant à cet objectif.

Les modalités d'utilisation de ce fonds sont précisées à l'article 12 du présent accord.

Chapitre III La mise en œuvre d'une démarche de prévention

Article 5 Les grands principes de la prévention et l'évaluation des risques

L'article L. 4121-2 du code du travail liste les principes généraux de prévention :

- 10^e** éviter les risques ;
- 11^e** évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 12^e** combattre les risques à la source ;
- 13^e** adapter le travail aux salariés, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de favoriser la polyvalence et limiter le travail cadencé ;
- 14^e** tenir compte de l'évolution technique des outils de production ;
- 15^e** remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 16^e** planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- 17^e** prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

18^o donner des informations et les instructions appropriées aux salariés

Article 5.1 L'évaluation des risques

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. En cas de coactivité, l'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou de la commission prévention santé et sécurité afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de la communauté de travail.

L'employeur doit effectuer un inventaire des risques en procédant en deux étapes :

- identifier les risques professionnels, les dangers,
- analyser ces risques.

Une fois l'inventaire effectué, l'employeur doit :

- évaluer les risques,
- proposer des actions de prévention afin de supprimer ou de réduire les risques évalués, y compris des aménagements de postes.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques (DUERP) et présentés au CSE et à la CSSCT ou commission prévention santé et sécurité.

Article 5.2 Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP)

Le DUERP s'inscrit dans un « cercle vertueux » pour la santé au travail et formalise l'obligation générale de prévention des risques professionnels. Il est également un outil de pilotage de toute démarche de prévention, car il en constitue l'origine et un nouveau point de passage, au moment du suivi et du bilan.

Le document unique permet de lister, évaluer et hiérarchiser l'ensemble des risques professionnels pouvant affecter la santé ou la sécurité de tout travailleur et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer ou, à défaut, à les réduire.

Aucun formalisme particulier n'est imposé. En revanche, il doit répondre à trois exigences :

- cohérence en regroupant sur un support unique les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- commodité par la réunion des résultats des différentes analyses des risques et facilitant le suivi de la démarche de prévention
- traçabilité en rendant compte des résultats et des modifications.

Il est obligatoire pour toutes les entreprises comptant au moins un salarié (personne physique) et doit comporter « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Dans les entreprises comportant plusieurs établissements il doit être établi dans chacun d'entre eux.

Le DUERP est mis à jour :

- à minima une fois par an
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie
- À l'issue d'un AT ou d'une MP ayant engendré un plan d'action
- Sur proposition des IRP

Le DUERP contient obligatoirement un plan d'actions permettant de supprimer ou réduire les risques.

À terme, il doit devenir le principal outil de prévention des risques professionnels à destination des managers de proximité.

Article 6 Les incontournables d'une culture de la prévention

Dans chaque entreprise, l'employeur est tenu de mettre en place les différents outils que sont l'accueil sécurité, la formation sécurité et le ré'accueil, étapes indispensables dans la diffusion d'une culture de prévention des risques et l'application d'une politique santé au travail vertueuse.

Article 6.1

L'accueil sécurité

Lors de l'accueil du salarié, l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées, tant sur des aspects d'hygiène, de qualité, de santé que de sécurité, lui seront transmises par l'employeur. Ce dernier s'assurera que ces informations ont bien été comprises.

C'est le moment privilégié pour présenter et valoriser la démarche et l'engagement de prévention des risques de l'entreprise. Il est de ce fait conduit par le manager ou un tuteur, selon les cas.

C'est l'occasion de :

- remettre au salarié les documents liés à la sécurité,
 - exposer les risques généraux de l'établissement et les risques spécifiques de l'atelier
 - prendre connaissance des fiches de postes et des consignes de sécurité inhérentes
 - organiser les formations pratiques au poste de travail, intégrant l'ensemble des éléments relatifs à la sécurité
- L'accueil sécurité doit être réalisé au moment de l'intégration du salarié dans l'entreprise et à l'occasion de tout changement impliquant une modification des consignes de sécurité (exemple : changement d'atelier, évolution du poste de travail, etc).

Une trame de check-list d'accueil est annexée au présent accord.

Article 6.2

La formation sécurité

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice de l'ensemble des salariés. Conformément aux articles 3.5 et 12.2.1, une formation initiale et continue spécifique sera instaurée pour les référents sécurité.

La formation à la sécurité du salarié a pour objet de faire émerger toutes les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires sont donnés au salarié en ce qui concerne :

- la connaissance des enjeux de la prévention des risques, tant pour l'entreprise que pour le salarié ;
- les conditions de circulation des engins et des personnes dans l'entreprise;
- l'exécution du travail ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

Cette formation doit être répétée périodiquement et au plus tard tous les 3 ans.

Article 6.3

Le ré-accueil

La mise en place d'un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée), et pour les autres types d'arrêts de travail d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines.

L'employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- En amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment),
- Organiser un entretien de ré-accueil avant la prise de poste et aborder avec le salarié les points suivants :
 - m** L'actualité de l'entreprise et les éventuels changements intervenus,
 - m** Les éventuelles difficultés identifiées par le salarié,
 - m** Les éventuelles restrictions médicales,
 - m** Les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l'entreprise.

Une trame d'entretien de ré-accueil est annexée au présent accord et communiquée au CSE, à la CSSCT ou à la Commission prévention santé et sécurité.

La reprise peut recouvrir de plusieurs cas de figure :

- Le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire.
- Le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires de manière ponctuelle ou plus durablement en fonction des situations individuelles. Il peut s'agir d'aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés en termes de performance aux salariés reprenant leur activité suite à un arrêt de travail doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance en fonction des restrictions médicales.
- Le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi. Dans ce cas, l'identification de cet emploi prendra en compte les éventuelles restrictions médicales et l'avis du médecin du travail, notamment en termes d'inaptitude partielle. Le

parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail.

Le salarié bénéficiera de la classification inhérente au nouvel emploi occupé, de la rémunération adaptée ou aménagée avec la garantie «Inaptitude» mise en place par le régime de Prévoyance dès lors que les conditions sont réunies pour y prétendre.

— Le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail. Dans ce cas, l'entreprise, en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié. L'entreprise pourra solliciter conseil et accompagnement auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance.

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ou le manager doit :

- Présenter les résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie professionnelle,
- Présenter le plan d'actions mis en place,
- Définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

Article 6.4

La communication interne en matière de prévention

En matière de prévention des risques professionnels, la première des actions consiste à en parler et à créer de l'échange autour du sujet.

Ainsi, des actions de communication dédiées sont mises en place, par tout moyen, au sein de l'entreprise.

Ces actions de communication auront vocation à sensibiliser le personnel aux questions de santé au travail et de développer une culture de la prévention.

Par conséquent, chaque entreprise met en place des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail, au niveau le plus pertinent qu'il soit (entreprise, établissement, atelier,...) au moins une fois par mois. Ces espaces de discussion peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail relatifs à l'amélioration des conditions de travail, les entretiens professionnels, etc.

Les objectifs de ces espaces de discussion sont de :

- Donner la parole libre aux salariés sur les questions du travail,
- Discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions,
- Développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés,
- Anticiper les éventuelles problématiques, de manière à fluidifier le travail.

En outre, chaque accident du travail (grave ou potentiellement grave) ou maladie professionnelle donnera lieu à une communication anonyme relative au plan d'actions identifié suite à l'analyse de l'AT ou MP. Celle-ci permettra aux salariés :

- D'échanger autour de la problématique,
- De comprendre le risque,
- D'agir en conséquence avec les mesures de prévention adéquates,
- De constater l'engagement de l'employeur en matière de prévention des risques.

Article 7

Les actions de prévention de l'exposition à certains risques professionnels

Conformément aux dispositions légales, le présent accord détermine pour les facteurs de risques professionnels les plus fréquents dans la branche, un ensemble d'actions de prévention associées répondant ainsi aux exigences de l'article D4162-3 du code du travail.

Article 7.1

Actions de prévention au titre des contraintes physiques marquées

	Actions de prévention associées
Les manutentions manuelles de charges <small>(Articles R.4541-1 et suivants du Code du travail)</small>	<ul style="list-style-type: none">→ Faciliter le transfert des produits→ Fournir des aides à la manutention→ Limiter les efforts à exercer
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	<ul style="list-style-type: none">→ Aménager l'environnement de travail→ Réduire les contraintes de temps

	Actions de prévention associées
Les postes pénibles définies comme positions forcées des articulations	<ul style="list-style-type: none"> → Organiser l'espace de travail → Organiser et développer les rotations de poste
Les vibrations mécaniques	<ul style="list-style-type: none"> → Sélectionner les matériels les moins vibrants → Réduire autant que possible les irrégularités de surface sur lesquelles se déplacent les véhicules mobiles et veiller au respect des vitesses de déplacement → Équiper les véhicules mobiles de sièges adaptés

Article 7.2 Actions de prévention au titre de l'environnement physique agressif

	Actions de prévention associées
Les travaux exposés au bruit	<ul style="list-style-type: none"> → Agir en priorité sur le bruit à la source → Choisir les techniques de production en intégrant cette dimension dans les cahiers des charges → Organiser le travail en évitant de faire cohabiter des activités bruyantes → Mettre à disposition du personnel les équipements de protection individuelle les plus adaptés et les plus confortables
Les travaux exercés dans des températures extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> → Limiter les durées d'exposition aux températures inférieures à - 8° C et/ou supérieures à 30° C → Aménager des locaux chauffés pour les temps de pause → Mettre à disposition de tous les salariés de l'eau → Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques → Choisir pour les sols des matériaux adaptés au froid afin de prévenir le risque de glissade → Éviter les courants d'air par l'utilisation de gaines de diffusion → Maîtriser les amplitudes de température dans les ateliers
Les travaux exposant aux Agents Chimiques Dangereux (A.C.D.)	<ul style="list-style-type: none"> → Supprimer le risque, trouver un autre procédé qui n'implique pas l'emploi d'un A.C.D. → Substituer l'A.C.D. par un agent non dangereux ou moins dangereux → Réduire le risque au plus bas si la substitution est techniquement impossible

Article 7.3 Actions de prévention au titre de certains rythmes de travail

	Actions de prévention associées
Le travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> → Limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande (par exemple, les seniors, etc...) → Organiser les prises de commandes pour limiter le recours au travail de nuit → Tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude du travail de nuit → Organiser la rotation des postes pour maintenir la vigilance des salariés → Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial → Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)

Le travail en équipes successives alternantes	<ul style="list-style-type: none"> → Privilégier le sens de rotation physiologiquement naturel : matin, après-midi, nuit → Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial → Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)
Le travail répétitif	<ul style="list-style-type: none"> → Améliorer la conception des postes de travail → Adapter les postes de travail de manière à réduire les sollicitations biomécaniques et la pression générée par le flux de produit <ul style="list-style-type: none"> → Donner des marges de manœuvre aux opérateurs, → Proscrire les postures en torsion et réduire les distances de préhension des produits → Mécaniser / automatiser les phases de travail les plus contraignantes pour les opérateurs avec un objectif de limitation des contraintes physiques → Organiser la rotation au niveau des postes et la polyvalence afin de diminuer les sollicitations biomécaniques et d'accroître l'intérêt du travail (alterner les postes permettant des modifications gestuelles) → Organiser le travail pour éviter les à coups de production

Chapitre IV

La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)

Article 8

Principes généraux en cas d'Accident du Travail ou de Maladie Professionnelle

Malgré toutes les mesures de prévention qui sont prises, un accident du travail ou une maladie professionnelle peut survenir. Un accident ou une maladie ne doit pas être banalisé et faire l'objet d'une grande attention, de manière à éviter que cela ne se reproduise.

De ce fait, la gestion et le suivi des AT / MP induit :

- De réaliser systématiquement une analyse des accidents et des maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;
- De gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil avant le terme de son arrêt de travail ;
- De mettre à jour le DUERP ;
- D'élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l'établissement.

Article 9

La gestion de l'accident du travail

Tout accident, quel que soit sa typologie (avec ou sans arrêt, bénin, presqu'accident), doit bénéficier d'une analyse approfondie telle que prévue par la méthode de l'arbre des causes.

Cette analyse est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent prévention, le manager et un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins un représentant de la fonction RH et une infirmière.

Par ailleurs, l'analyse s'opère en présence de la victime, dans la mesure du possible.

L'arbre des causes permet de visualiser l'ensemble des faits qui ont conduit à l'accident.

Pour chacun d'entre eux, il faut rechercher s'il existe des moyens de le supprimer ou d'en éviter ses conséquences.

Article 10

La gestion de la maladie professionnelle

Toute maladie professionnelle déclarée avec arrêt doit être analysée.

Les analyses sont conduites systématiquement en présence du référent prévention, de l'encadrant de proximité, de la victime et d'un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins d'un représentant de la fonction RH et d'une infirmière.

En cas d'absence, la victime est invitée, sur la base du volontariat, à rencontrer l'équipe en charge de l'analyse pour un recueil d'informations.

Ces analyses reposent sur une enquête menée en deux phases :

- Une phase d'entretien avec la victime, à partir de questions simples et ouvertes, permettant de collecter des informations précises sur son ressenti,
- Une phase d'analyse, menée à partir des éléments recueillis auprès de la victime, et d'informations diverses : le

statut du salarié dans l'entreprise, son historique en termes de postes occupés et de formations suivies, son parcours professionnel, ses antécédents AT/MP, les caractéristiques de la maladie déclarée, un descriptif précis des tâches identifiées comme étant à l'origine de la maladie professionnelle.

Article 11 **Le plan d'action et son suivi**

Tout accident du travail ou maladie professionnelle donne lieu à la mise en place d'un plan d'actions visant à éviter que le sinistre ne se reproduise.

De ce fait, la mise à jour du DUERP est obligatoire.

Une communication auprès du CSE (après validation par la CSSCT ou la commission prévention) sera effectuée et le plan d'actions défini sera affiché et commenté auprès des équipes de l'atelier concerné.

Chapitre V **Les moyens de la politique de prévention**

Article 12 **Le fonds de prévention et l'accompagnement des TPE-PME**

Avenant 20 avr. 2022, nonétendu, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au plus tard à compter de son extension pour les entreprises non adhérentes⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Pour renforcer la prévention vers les TPE et PME, les partenaires sociaux ont instauré un fonds de prévention qui est alimenté à effet du 1^{er} janvier 2018 par une dotation exceptionnelle, unique et non renouvelable d'un montant de 1.600.000 euros. Ce fonds est en outre alimenté, à compter du 1^{er} janvier 2018, par 2 % des cotisations versées auprès de l'organisme assureur AG2R(*Termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai*) au titre du régime de prévoyance.

Article 12.1 (d'origine) **Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention**

Les entreprises cotisant pour le régime de prévoyance *auprès de l'organisme assureur AG2R(Termes exclus de l'extension par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai)* et comptant moins de 300 salariés sont éligibles à l'accompagnement financier du fonds.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de leur objectif de mettre en œuvre le présent accord ainsi que de l'atteinte de résultats.

12.1 (nouveau) **(Avenant 20 avr. 2022, nonétendu) - Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention**

Les entreprises cotisant pour le fonds de prévention de la branche ICGV depuis au moins deux ans sont éligibles à l'accompagnement financier du fonds.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de leur objectif de mettre en œuvre le présent accord ainsi que de l'atteinte de résultats.

Article 12.2 **Actions éligibles au fonds de prévention**

Les partenaires sociaux de la branche décident que le fonds de prévention aura vocation à financer des actions d'accompagnement terrain pour la mise en œuvre de l'accord et des actions de compensation à l'exposition de certains facteurs de risques professionnels pour les salariés seniors.

En outre, les partenaires sociaux pourront également définir des actions d'ampleur nationale dont le financement pourra relever également en tout ou partie du fonds de prévention. Il peut s'agir notamment de développer une politique de communication axée sur la diffusion des enjeux et des progrès de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans le secteur des métiers de la viande.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer les actions éligibles en fonction du bilan annuel relatif à l'utilisation du fonds

Les modalités de dépôt de candidature au fonds seront déterminées dans un règlement de gestion du fonds.

Article 12.2.1

Actions d'accompagnement terrain à la mise en œuvre de l'accord

Afin de permettre la diffusion d'une véritable culture de la prévention, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de la mobilisation du fonds, accompagner les entreprises désireuses de déployer une politique santé au travail ambitieuse.

Consciente que les entreprises, et en particulier les TPE-PME, peuvent rencontrer des difficultés à mettre en place pour la première fois ce type d'organisation en prévention-santé, les partenaires sociaux proposent de financer un accompagnement extérieur par des experts en santé au travail pour la mise en œuvre de l'accord, en partenariat avec les CARSAT.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'actions concrètes telles que

- La mise en place d'une organisation en prévention (désignation d'un référent, etc.)
- La formation des différents acteurs et notamment des référents
- Les diagnostics de terrain, permettant d'établir une photographie de l'entreprise en matière de prévention
- La mise en œuvre des plans d'actions faisant suite aux diagnostics.

Article 12.2.2

Actions d'encouragement à l'aménagement des fins de carrière pour les salariés seniors

Le fonds de financement pourra également accompagner la mise en œuvre d'actions visant à aménager les fins de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus vers des missions de tutorat ou de formateur interne.

Article 13 Le suivi de la branche et communication

Article 13.1 Suivi de la branche

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche mais aussi des effets et perspectives pour les entreprises relevant du champ de la convention collective, à l'occasion d'une CPPNI.

À ce titre, outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche, cette commission dédiée est chargée du suivi du présent accord :

- l'actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des instances de représentation du personnel ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Article 13.2 Communication de la branche

Les partenaires sociaux estiment nécessaire que la politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels soit accompagnée d'une communication à la hauteur des ambitions partagées.

Sachant que toute action durable ne peut être efficace que si le chef d'entreprise est pleinement investi de l'importance de prévenir les risques professionnels comme étant un élément de la performance économique et sociale, tous les outils d'information seront mobilisés pour l'accompagner dans cette démarche d'amélioration des conditions de travail.

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux rechercheront auprès des institutionnels et des organismes compétents tous les moyens adaptés aux enjeux humains et financiers de leur politique et de sa mise en œuvre.

Chapitre V

Dispositions finales

Article 14

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, une check-list d'accueil et une trame d'entretien de ré-accueil sont annexées au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

En outre, le fonds de prévention bien qu'il ne soit pas exclusif aux seules entreprises de moins de 50 salariés, celui-ci les cible néanmoins prioritairement en étant éligible exclusivement aux TPE-PME.

Article 15

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeur signataire et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans conformément à l'article L. 2241-12 du code du travail.

Article 16

Désignation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 17

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexe I - Trame d'accord d'entreprise relatif à la santé au travail

NB : L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces derniers sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE (art. D. 4162-2 du Code du travail).

Préambule - Rappel des enjeux de l'entreprise en matière de prévention

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres clés sur la santé au travail, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, groupes de travail,...).

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise]

Article 2 **Diagnostic préalable**

Retranscrire ici les résultats du diagnostic de l'exposition des salariés à certains risques professionnels.

Ce diagnostic permettra de choisir :

- deux thèmes parmi les trois suivants :

m réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité,

m adaptation et aménagement du poste de travail,

m réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

- deux autres thèmes parmi les quatre suivants :

m amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel,

m développement des compétences et des qualifications,

m aménagement des fins de carrière,

m maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Article 3 **[Thème N° 1 au choix]**

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 4 **[Thème N° 2 au choix]**

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 5 **[Thème N° 3 au choix]**

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 6 **[Thème N° 4 au choix]**

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Préciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 6 **Suivi de l'accord**

Prévoir les modalités de suivi annuel et notamment la communication des indicateurs au CSE.

Article 7 **Communication de l'accord aux salariés**

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

Article 8
Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 9
Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties. Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10
Formalités de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIREC-CTE, et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH]

Annexe II - Check list d'accueil sécurité

Identification

Entreprise : _____	Site : _____
Nom du salarié accueilli : _____	
Date de l'accueil : ____/____/20____	Nom du tuteur : _____

À faire

- Visite de l'établissement
- Visite de l'atelier
- Planification de la formation sécurité

À communiquer

- Consignes de sécurité
- Consignes d'hygiène
- Modalités de mise en œuvre des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail
- Procédures d'urgence
- Politique de l'entreprise en matière d'environnement
- Engagements de l'entreprise en matière de qualité

À remettre

- EPI
- Livret d'accueil
- Document récapitulatif des consignes en matière d'hygiène et de sécurité
- Liste des coordonnées utiles : médecine du travail, IRP, service RH, référent sécurité, etc...
- Fiche de poste

Signature du tuteur : _____

Signature du salarié accueilli : _____

Annexe III - Trame d'entretien ré-accueil

Identification

Entreprise : _____	Site : _____
Nom du salarié : _____	Nom Responsable : _____
Motif de l'absence :	
<input type="checkbox"/> Accident du travail	
<input type="checkbox"/> Maladie professionnelle	
<input type="checkbox"/> Arrêt de travail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité,...) : _____	
Date de l'entretien : ____/____/20____	

Déroulé de l'entretien

Rappel des modalités de reprise préalablement formalisées :

- Reprise sur le poste sans aménagements
 Reprise sur le poste avec aménagements. Précisez : _____

- Reprise sur un nouvel emploi. Précisez : _____

- Reprise sur avec aménagement du temps de travail. Précisez : _____

Actualités de l'entreprise et éventuels changements intervenus :

Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :

Éventuelles restrictions médicales : Oui / Non

Si oui, lesquelles : _____

Si l'arrêt fait suite à un AT ou MP :

- Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie (cocher si fait)
 Présentation du plan d'actions mis en place (cocher si fait)

Définition des engagements réciproques pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise : _____

Signature du Responsable : _____

Signature du salarié : _____

Accord du 15 mars 2023

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, soit le 15 mars 2023, et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FGA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ont placé la santé au travail au cœur de leurs priorités, au travers de nombreux accords (prévoyance complémentaire, l'avenant de révision de la convention collective...) et partenariats, notamment avec la convention nationale d'objectifs de la CNAM-TS, et les CARSAT (chartes, convention nationale d'objectifs, guides de bonnes pratiques, recommandations...).

Néanmoins, au vu des statistiques, le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en particulier les troubles musculo-squelettiques (TMS), reste à un niveau élevé dans la branche.

Il est donc nécessaire de poursuivre les efforts de prévention en renforçant la dynamique engagée depuis plusieurs années déjà.

Dans la mesure où toutes les entreprises de la branche - quelles que soient leur taille, la nature de leur activité et la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels - sont concernées par les enjeux de la santé et sécurité au travail, les partenaires sociaux ont souhaité définir une politique de prévention des risques professionnels pragmatique, efficace et durable.

Cette politique vise notamment à :

accompagner les entreprises, et en particulier les TPE-PME, dans l'appropriation des enjeux de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail, et de la qualité de vie au travail,
placer la prévention au cœur de leur action en encourageant les employeurs et les salariés à communiquer, sensibiliser et former sur ces thématiques,
proposer aux entreprises et à leurs salariés des outils concrets et adaptés à la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans les métiers de la viande.

Chapitre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes (IDCC : 1534).

Article 2 Objet et portée

Le présent accord a pour objet d'instaurer une démarche de prévention à l'exposition aux facteurs de risques professionnels pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Chapitre II Rôles et formation des acteurs de la prévention

Article 3 Les acteurs internes à l'entreprise

Article 3.1 Rôle de l'employeur : impulsion de la politique de prévention

L'employeur occupe une place centrale dans l'impulsion d'une véritable culture de la prévention et de la santé au travail.

Ainsi, il doit définir la politique de prévention de l'établissement et veiller à tout moment à la stricte et constante application des dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à l'application des règlements pris dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des personnels travaillant sur le site.

D'une manière générale, l'employeur doit jouer un rôle moteur en formalisant, diffusant et affichant son engagement et le positionnement de la prévention comme une priorité pour l'entreprise.

Il doit mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés, pour permettre à chaque acteur d'occuper le rôle qui est le sien.

Article 3.2

Rôle du management : vecteur de la culture prévention

Les managers sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels mise en place par l'employeur.

Par conséquent, ils doivent intégrer cette dimension dans leur management au quotidien en :

- Participant activement à la mise en œuvre de la politique de prévention - santé au travail (analyses AT et MP, construction des plans d'actions, utilisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)
- Écoutant les salariés quant à leurs problématiques de santé au travail et en y répondant de manière systématique
- Observant une exemplarité dans le comportement et l'observation des règles relatives à la prévention

Les managers bénéficient d'une formation adaptée leur permettant de prendre pleinement la mesure de leur rôle central en matière de prévention des risques. Lorsque l'entreprise répond aux critères d'éligibilité du fonds de prévention tels que prévus à l'article 12.1, cette formation pourra être prise en charge dans les conditions prévues par le règlement intérieur du fonds et dispensée par un organisme référencé par la branche.

L'organisation du travail doit leur permettre de mener leur mission de garant de la santé et de la sécurité de leurs collaborateurs. Ainsi, ils doivent bénéficier du temps et du recul suffisants pour intégrer la prévention dans leurs actions.

Article 3.3

Rôle essentiel des salariés en matière de prévention et santé au travail

Les salariés ont un rôle essentiel en matière de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Pour leur permettre de jouer ce rôle pleinement, ils doivent bénéficier de formations adaptées aux métiers exercés et aux postes occupés. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées dès l'accueil des salariés puis tout au long de leur activité professionnelle. Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et de l'atelier, puis des risques spécifiques à chaque poste de travail.

La formation a pour objectif de permettre au salarié de mieux identifier les situations à risques, qui, lorsqu'elles se présentent sont perçues plus rapidement et mieux anticipées. Les salariés concernés pourront :

- se retirer des situations à risques (article L 4131-1 du code du travail),
- informer leur encadrement direct,
- veiller au respect des procédures et des instructions qu'ils reçoivent de leur employeur, notamment les consignes de sécurité délivrées dans le règlement intérieur ou au cours de leur information et formation à la sécurité.

La combinaison de la formation et d'un management faisant de la prévention une priorité doit amener l'ensemble des salariés à acquérir une véritable culture de la prévention des risques professionnels.

Article 3.4

Rôle des IRP : relais de la dynamique santé au travail

L'avenant du 27 juin 2019 relatif à la révision de la convention collective ICGV consacre en son Titre III - Hygiène, sécurité, prévention et en particulier à l'article 22, la place et le rôle fondamental des instances représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

Afin de remplir leur mission de relais en matière de prévention et santé au travail, une Commission hygiène sécurité et prévention est mise en place dans les entreprises de 25 à 299 salariés.

Les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Pour ce faire, ils disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation tel que prévu à l'article 22.2 de l'avenant du 27 juin 2018 portant révision intégrale de la CCN ICGV (les enquêtes et études inhérentes à leurs attributions ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures).

Enfin, ils bénéficient d'une formation dès la prise de mandat, en sus de la formation obligatoire de 5 jours ouvrés.

Article 3.5

Le référent santé sécurité prévention salarié

Afin d'être assisté dans sa mission de prévention des risques professionnels, l'employeur doit s'entourer d'une personne ressource interne en charge de la sécurité et des conditions de travail, identifiée comme étant le référent sécurité.

rité.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail adaptée aux métiers de la viande et à leur fonction de référent.

Le référent santé sécurité peut se voir confier les missions suivantes :

- Élaborer et rédiger des fiches pédagogiques ou des consignes de sécurité, en lien avec le CSE, la CSSCT ou la commission prévention,
- Proposer la mise en place de bonnes pratiques,
- Rédiger et suivre le DUERP,
- Participer à l'élaboration des diagnostics santé-sécurité au sein des ateliers,
- Veiller à l'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- Assurer le relais avec des organismes extérieurs experts,
- Effectuer la veille réglementaire en matière de santé et sécurité au travail,
- Toute autre mission nécessaire à la bonne exécution de la prévention des risques.

Le référent sécurité dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions. Il doit également disposer d'une certaine autonomie.

Article 4 Les acteurs externes à l'entreprise

Article 4.1 Rôle des services de santé au travail

L'employeur échange avec le médecin du travail sur l'ensemble des thématiques entrant dans sa politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

Le rôle du service de santé au travail est exclusivement préventif et consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle, notamment en surveillant les conditions de travail.

Le médecin du travail est invité aux réunions du CSE, ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention, ou de la CSSCT.

Article 4.2 L'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

L'intervenant en prévention des risques professionnels auquel l'employeur fait appel a vocation à apporter soutien et expertise auprès des ressources internes telles que le référent santé sécurité prévention, le management ou la direction dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.

Article 4.3 Intervention de l'organisme de prévention

L'employeur peut aussi faire appel aux organismes de prévention des risques professionnels pour l'aider à gérer sa politique de santé et de sécurité au travail. Il s'agit :

- des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention ;
- ou de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et de son réseau.

Article 4.4 La branche professionnelle

Soucieuse de vouloir impulser et accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, vers une véritable culture de la prévention, la branche professionnelle met à disposition un fonds de prévention permettant de financer des actions concourant à cet objectif.

Les modalités d'utilisation de ce fonds sont précisées à l'article 12 du présent accord.

Chapitre III La mise en œuvre d'une démarche de prévention

Article 5 Les grands principes de la prévention et l'évaluation des risques

L'article L. 4121-2 du code du travail liste les principes généraux de prévention :

-
- 1^o** éviter les risques ;
 - 2^o** évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
 - 3^o** combattre les risques à la source ;
 - 4^o** adapter le travail aux salariés, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de favoriser la polyvalence et limiter le travail cadencé ;
 - 5^o** tenir compte de l'évolution technique des outils de production ;
 - 6^o** remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
 - 7^o** planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
 - 8^o** prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 - 9^o** donner des informations et les instructions appropriées aux salariés

Article 5.1 L'évaluation des risques

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. En cas de coactivité, l'employeur associe les entreprises extérieures qui interviennent sur le site et au moins un membre de leur CSSCT ou de la commission prévention santé et sécurité afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les travailleurs au sein de la communauté de travail.

L'employeur doit effectuer un inventaire des risques en procédant en deux étapes :

- identifier les risques professionnels, les dangers,
- analyser ces risques.

Une fois l'inventaire effectué, l'employeur doit :

- évaluer les risques,
- proposer des actions de prévention afin de supprimer ou de réduire les risques évalués, y compris des aménagements de postes.

Les résultats de cette évaluation sont transcrits dans un document unique d'évaluation des risques (DUERP) et présentés au CSE et à la CSSCT ou commission prévention santé et sécurité.

Article 5.2 Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP)

Le DUERP s'inscrit dans un « cercle vertueux » pour la santé au travail et formalise l'obligation générale de prévention des risques professionnels. Il est également un outil de pilotage de toute démarche de prévention, car il en constitue l'origine et un nouveau point de passage, au moment du suivi et du bilan.

Le document unique permet de lister, évaluer et hiérarchiser l'ensemble des risques professionnels pouvant affecter la santé ou la sécurité de tout travailleur et de mettre en œuvre des actions visant à les supprimer ou, à défaut, à les réduire.

Aucun formalisme particulier n'est imposé. En revanche, il doit répondre à trois exigences :

- cohérence en regroupant sur un support unique les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- commodité par la réunion des résultats des différentes analyses des risques et facilitant le suivi de la démarche de prévention
- traçabilité en rendant compte des résultats et des modifications.

Il est obligatoire pour toutes les entreprises comptant au moins un salarié (personne physique) et doit comporter « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ». Dans les entreprises comportant plusieurs établissements il doit être établi dans chacun d'entre eux.

Le DUERP est mis à jour :

- à minima une fois par an
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les condi-

tions de travail

- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie
- À l'issue d'un AT ou d'une MP ayant engendré un plan d'action
- Sur proposition des IRP

Le DUERP contient obligatoirement un plan d'actions permettant de supprimer ou réduire les risques.

À terme, il doit devenir le principal outil de prévention des risques professionnels à destination des managers de proximité.

Article 6 Les incontournables d'une culture de la prévention

Dans chaque entreprise, l'employeur est tenu de mettre en place les différents outils que sont l'accueil sécurité, la formation sécurité et le ré-accueil, étapes indispensables dans la diffusion d'une culture de prévention des risques et l'application d'une politique santé au travail vertueuse.

Article 6.1 L'accueil sécurité

Lors de l'accueil du salarié, l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées, tant sur des aspects d'hygiène, de qualité, de santé que de sécurité, lui seront transmises par l'employeur. Ce dernier s'assurera que ces informations ont bien été comprises.

C'est le moment privilégié pour présenter et valoriser la démarche et l'engagement de prévention des risques de l'entreprise. Il est de ce fait conduit par le manager ou un tuteur, selon les cas.

C'est l'occasion de :

- remettre au salarié les documents liés à la sécurité,
- exposer les risques généraux de l'établissement et les risques spécifiques de l'atelier
- prendre connaissance des fiches de postes et des consignes de sécurité inhérentes
- organiser les formations pratiques au poste de travail, intégrant l'ensemble des éléments relatifs à la sécurité

L'accueil sécurité doit être réalisé au moment de l'intégration du salarié dans l'entreprise et à l'occasion de tout changement impliquant une modification des consignes de sécurité (exemple : changement d'atelier, évolution du poste de travail, etc.).

Une trame de check-list d'accueil est annexée au présent accord.

Article 6.2 La formation sécurité

Tout employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice de l'ensemble des salariés. Conformément aux articles 3.5 et 12.2.1, une formation initiale et continue spécifique sera instaurée pour les référents sécurité.

La formation à la sécurité du salarié a pour objet de faire émerger toutes les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement. À cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires sont donnés au salarié en ce qui concerne :

- la connaissance des enjeux de la prévention des risques, tant pour l'entreprise que pour le salarié ;
- les conditions de circulation des engins et des personnes dans l'entreprise ;
- l'exécution du travail ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

Cette formation doit être répétée périodiquement et au plus tard tous les 3 ans.

Article 6.3 Le ré-accueil

La mise en place d'un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (quelle qu'en soit la durée), et pour les autres types d'arrêts de travail d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines.

L'employeur respectera la procédure de ré-accueil suivante :

- En amont, définir et formaliser les dispositions de reprise (heure et lieu du ré-accueil, notamment),
- Organiser un entretien de ré-accueil avant la prise de poste et aborder avec le salarié les points suivants :
 - L'actualité de l'entreprise et les éventuels changements intervenus,

-
- Leséventuelles difficultés identifiées par le salarié,
 - Leséventuelles restrictions médicales,
 - Leséventuelles possibilités offertes en matière de dispositions de reprise propres à l'entreprise.

Une trame d'entretien de ré'accueil est annexée au présent accord et communiquée au CSE, à la CSSCT ou à la Commission prévention santé et sécurité.

La reprise peut recouvrir de plusieurs cas de figure :

- Le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire.
- Le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires de manière ponctuelle ou plus durablement en fonction des situations individuelles. Il peut s'agir d'aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés en termes de performance aux salariés reprenant leur activité suite à un arrêt de travail doivent être raisonnables et progressifs dans leur montée en puissance en fonction des restrictions médicales.

— Le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi. Dans ce cas, l'identification de cet emploi prendra en compte leséventuelles restrictions médicales et l'avis du médecin du travail, notamment en termes d'inaptitude partielle. Le parcours de formation pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail.

Le salarié bénéficiera de la classification inhérente au nouvel emploi occupé, de la rémunération adaptée ou aménagée avec la garantie «Inaptitude» mise en place par le régime de Prévoyance dès lors que les conditions sont réunies pour y prétendre.

— Le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail. Dans ce cas, l'entreprise, en dehors des cas prévus concernant le mi-temps thérapeutique peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié. L'entreprise pourra solliciter conseil et accompagnement auprès de l'organisme assureur du régime de prévoyance.

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ou le manager doit :

- Présenter les résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie professionnelle,
- Présenter le plan d'actions mis en place,
- Définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

Article 6.4 **La communication interne en matière de prévention**

En matière de prévention des risques professionnels, la première des actions consiste à parler et à créer de l'échange autour du sujet.

Ainsi, des actions de communication dédiées sont mises en place, par tout moyen, au sein de l'entreprise.

Ces actions de communication auront vocation à sensibiliser le personnel aux questions de santé au travail et de développer une culture de la prévention.

Par conséquent, chaque entreprise met en place des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail, au niveau le plus pertinent qu'il soit (entreprise, établissement, atelier,...) au moins une fois par mois. Ces espaces de discussion peuvent revêtir des formes multiples comme les réunions d'équipes, des groupes de travail relatifs à l'amélioration des conditions de travail, les entretiens professionnels, etc.

Les objectifs de ces espaces de discussion sont de :

- Donner la parole libre aux salariés sur les questions du travail,
- Discuter du contexte d'exercice de l'activité professionnelle et de ses évolutions,
- Développer des organisations du travail conciliant efficacité et intérêt pour les salariés,
- Anticiper leséventuelles problématiques, de manière à fluidifier le travail.

En outre, chaque accident du travail (grave ou potentiellement grave) ou maladie professionnelle donnera lieu à une communication anonyme relative au plan d'actions identifié suite à l'analyse de l'AT ou MP. Celle-ci permettra aux salariés :

- D'échanger autour de la problématique,
- De comprendre le risque,
- D'agir en conséquence avec les mesures de prévention adéquates,
- De constater l'engagement de l'employeur en matière de prévention des risques.

Article 7

Les actions de prévention de l'exposition à certains risques professionnels

Conformément aux dispositions légales, le présent accord détermine pour les facteurs de risques professionnels les plus fréquents dans la branche, un ensemble d'actions de prévention associées répondant ainsi aux exigences de l'article D. 4162-3 du code du travail.

Article 7.1

Actions de prévention au titre des contraintes physiques marquées

Actions de prévention associées	
Les manutentions manuelles de charges (Articles R. 4541-1 et suivants du Code du travail)	<ul style="list-style-type: none"> → Faciliter le transfert des produits → Fournir des aides à la manutention <ul style="list-style-type: none"> → Limiter les efforts à exercer → Aménager l'environnement de travail → Réduire les contraintes de temps
Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	<ul style="list-style-type: none"> → Organiser l'espace de travail → Organiser et développer les rotations de poste
Les vibrations mécaniques	<ul style="list-style-type: none"> → Sélectionner les matériels les moins vibrants → Réduire autant que possible les irrégularités de surface sur lesquelles se déplacent les véhicules mobiles et veiller au respect des vitesses de déplacement → Équiper les véhicules mobiles de sièges adaptés

Article 7.2

Actions de prévention au titre de l'environnement physique agressif

Actions de prévention associées	
Les travaux exposés au bruit	<ul style="list-style-type: none"> → Agir en priorité sur le bruit à la source → Choisir les techniques de production en intégrant cette dimension dans les cahiers des charges <ul style="list-style-type: none"> → Organiser le travail en évitant de faire cohabiter des activités bruyantes → Mettre à disposition du personnel les équipements de protection individuelle les plus adaptés et les plus confortables
Les travaux exercés dans des températures extrêmes	<ul style="list-style-type: none"> → Limiter les durées d'exposition aux températures inférieures à -8°C et/ou supérieures à 30°C <ul style="list-style-type: none"> → Aménager des locaux chauffés pour les temps de pause → Mettre à disposition de tous les salariés de l'eau → Fournir des équipements de travail adaptés aux conditions thermiques → Choisir pour les sols des matériaux adaptés au froid afin de prévenir le risque de glissade <ul style="list-style-type: none"> → Éviter les courants d'air par l'utilisation de gaines de diffusion → Maîtriser les amplitudes de température dans les ateliers
Les travaux exposant aux Agents Chimiques Dangereux (A.C.D.)	<ul style="list-style-type: none"> → Supprimer le risque, trouver un autre procédé qui n'implique pas l'emploi d'un A.C.D. <ul style="list-style-type: none"> → Substituer l'A.C.D. par un agent non dangereux ou moins dangereux → Réduire le risque au plus bas si la substitution est techniquement impossible

Article 7.3

Actions de prévention au titre de certains rythmes de travail

Actions de prévention associées	
Le travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> → Limiter le travail de nuit pour les salariés qui en font la demande (par exemple, les seniors, etc...) → Organiser les prises de commandes pour limiter le recours au travail de nuit → Tenir compte de la nature des activités (charge de travail, conditions thermiques...) pour ajuster l'amplitude du travail de nuit <ul style="list-style-type: none"> → Organiser la rotation des postes pour maintenir la vigilance des salariés → Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial → Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)

	Actions de prévention associées
Le travail en équipes successives alternantes	<ul style="list-style-type: none"> → Privilégier le sens de rotation physiologiquement naturel : matin, après-midi, nuit → Privilégier le volontariat pour le travail de nuit et prendre en compte l'environnement familial → Organiser les conditions dans lesquelles les salariés travaillant de nuit peuvent bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (RH, santé au travail...)
Le travail répétitif	<ul style="list-style-type: none"> → Améliorer la conception des postes de travail → Adapter les postes de travail de manière à réduire les sollicitations biomécaniques et la pression générée par le flux de produit → Donner des marges de manœuvre aux opérateurs, → Proscrire les postures en torsion et réduire les distances de préhension des produits → Mécaniser / automatiser les phases de travail les plus contraignantes pour les opérateurs avec un objectif de limitation des contraintes physiques → Organiser la rotation au niveau des postes et la polyvalence afin de diminuer les sollicitations biomécaniques et d'accroître l'intérêt du travail (alterner les postes permettant des modifications gestuelles) → Organiser le travail pour éviter les coups de production

Chapitre IV

La gestion des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)

Article 8

Principes généraux en cas d'Accident du Travail ou de Maladie Professionnelle

Malgré toutes les mesures de prévention qui sont prises, un accident du travail ou une maladie professionnelle peut survenir. Un accident ou une maladie ne doit pas être banalisé et faire l'objet d'une grande attention, de manière à éviter que cela ne se reproduise.

De ce fait, la gestion et le suivi des AT / MP induit :

- De réaliser systématiquement une analyse des accidents et des maladies professionnelles pour en comprendre les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;
- De gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil avant le terme de son arrêt de travail ;
- De mettre à jour le DUERP ;
- D'élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l'établissement.

Article 9

La gestion de l'accident du travail

Tout accident, quel que soit sa typologie (avec ou sans arrêt, bénin, presque accident), doit bénéficier d'une analyse approfondie telle que prévue par la méthode de l'arbre des causes.

Cette analyse est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent prévention, le manager et un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins un représentant de la fonction RH et une infirmière.

Par ailleurs, l'analyse s'opère en présence de la victime, dans la mesure du possible.

L'arbre des causes permet de visualiser l'ensemble des faits qui ont conduit à l'accident.

Pour chacun d'entre eux, il faut rechercher s'il existe des moyens de les supprimer ou d'en éviter ses conséquences.

Article 10

La gestion de la maladie professionnelle

Toute maladie professionnelle déclarée avec arrêt doit être analysée.

Les analyses sont conduites systématiquement en présence du référent prévention, de l'encadrant de proximité, de la victime et d'un membre de la CSSCT (ou de la commission prévention), et selon les besoins d'un représentant de la fonction RH et d'une infirmière.

En cas d'absence, la victime est invitée, sur la base du volontariat, à rencontrer l'équipe en charge de l'analyse pour un recueil d'informations.

Ces analyses reposent sur une enquête menée en deux phases :

- Une phase d'entretien avec la victime, à partir de questions simples et ouvertes, permettant de collecter des informations précises sur son ressenti,
- Une phase d'analyse, menée à partir des éléments recueillis auprès de la victime, et d'informations diverses : le

statut du salarié dans l'entreprise, son historique en termes de postes occupés et de formations suivies, son parcours professionnel, ses antécédents AT/MP, les caractéristiques de la maladie déclarée, un descriptif précis des tâches identifiées comme étant à l'origine de la maladie professionnelle.

Article 11 **Le plan d'action et son suivi**

Tout accident du travail ou maladie professionnelle donne lieu à la mise en place d'un plan d'actions visant à éviter que le sinistre ne se reproduise.

De ce fait, la mise à jour du DUERP est obligatoire.

Une communication auprès du CSE (après validation par la CSSCT ou la commission prévention) sera effectuée et le plan d'actions défini sera affiché et commenté auprès des équipes de l'atelier concerné.

Chapitre V **Les moyens de la politique de prévention**

Article 12 **Le fonds de prévention et l'accompagnement des TPE-PME**

Pour renforcer la prévention vers les TPE et PME, les partenaires sociaux ont instauré un fonds de prévention.

Article 12.1 **Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention**

Les entreprises cotisant pour le fonds de prévention de la branche ICGV depuis au moins deux ans sont éligibles à l'accompagnement financier du fonds.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de leur objectif de mettre en œuvre le présent accord ainsi que de l'atteinte de résultats.

Article 12.2 **Actions éligibles au fonds de prévention**

Les partenaires sociaux de la branche décident que le fonds de prévention aura vocation à financer des actions d'accompagnement terrain pour la mise en œuvre de l'accord et des actions de compensation à l'exposition de certains facteurs de risques professionnels pour les salariés seniors.

En outre, les partenaires sociaux pourront également définir des actions d'ampleur nationale dont le financement pourra relever également en tout ou partie du fonds de prévention. Il peut s'agir notamment de développer une politique de communication axée sur la diffusion des enjeux et des progrès de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels dans le secteur des métiers de la viande.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer les actions éligibles en fonction du bilan annuel relativement à l'utilisation du fonds.

Les modalités de dépôt de candidature au fonds seront déterminées dans un règlement de gestion du fonds.

Article 12.2.1 **Actions d'accompagnement terrain à la mise en œuvre de l'accord**

Afin de permettre la diffusion d'une véritable culture de la prévention, les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de la mobilisation du fonds, accompagner les entreprises désireuses de déployer une politique santé au travail ambitieuse.

Consciente que les entreprises, et en particulier les TPE-PME, peuvent rencontrer des difficultés à mettre en place pour la première fois ce type d'organisation en prévention-santé, les partenaires sociaux proposent de financer un accompagnement extérieur par des experts en santé au travail pour la mise en œuvre de l'accord, en partenariat avec les CARSAT.

Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'actions concrètes telles que

- La mise en place d'une organisation en prévention (désignation d'un référent, etc.)
- La formation des différents acteurs et notamment des référents
- Les diagnostics de terrain, permettant d'établir une photographie de l'entreprise en matière de prévention
- La mise en œuvre des plans d'actions faisant suite aux diagnostics.

Article 12.2.2

Actions d'encouragement à l'aménagement des fins de carrière pour les salariés seniors

Le fonds de financement pourra également accompagner la mise en œuvre d'actions visant à aménager les fins de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus vers des missions de tutorat ou de formateur interne.

Article 13

Le suivi de la branche et communication

Article 13.1 Suivi de la branche

Les partenaires sociaux consacrent chaque année un temps d'échanges et de négociation pour le suivi et l'évaluation de la politique de prévention des risques professionnels de la branche mais aussi des effets et perspectives pour les entreprises relevant du champ de la convention collective, à l'occasion d'une CPPNI.

À ce titre, outre sa mission de diagnostic de la situation de la branche, cette commission dédiée est chargée du suivi du présent accord :

- l'actualisation des chiffres clés de la branche ;
- la diffusion de l'information auprès des entreprises et des instances de représentation du personnel ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

Au vu des travaux de suivi, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

Article 13.2 Communication de la branche

Les partenaires sociaux estiment nécessaire que la politique de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels soit accompagnée d'une communication à la hauteur des ambitions partagées.

Sachant que toute action durable ne peut être efficace que si le chef d'entreprise est pleinement investi de l'importance de prévenir les risques professionnels comme étant un élément de la performance économique et sociale, tous les outils d'information seront mobilisés pour l'accompagner dans cette démarche d'amélioration des conditions de travail.

Les organisations professionnelles d'employeurs sensibiliseront les dirigeants d'entreprises de manière régulière et proposeront des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un acteur essentiel de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à charge de diffuser auprès des salariés le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

Les partenaires sociaux rechercheront auprès des institutionnels et des organismes compétents tous les moyens adaptés aux enjeux humains et financiers de leur politique et de sa mise en œuvre.

Chapitre V Dispositions finales

Article 14 Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, une trame d'accord, une check-list d'accueil et une trame d'entretien de ré-acceuil sont annexées au présent accord.

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

En outre, le fonds de prévention bien qu'il ne soit pas exclusif aux seules entreprises de moins de 50 salariés, celui-ci les cible néanmoins prioritairement en étant éligible exclusivement aux TPE-PME.

Article 15 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord à tout moment.

Article 16 **Dénonciation, révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 17 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexe I - Trame d'accord d'entreprise relative à la santé au travail

NB : L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et doit prévoir les mesures de prévention des risques qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces derniers sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CSE (art. D. 4162-2 du Code du travail).

Préambule - Rappel des enjeux de l'entreprise en matière de prévention

Le préambule n'est pas obligatoire mais il peut, par exemple, être l'occasion pour les parties signataires d'expliquer pourquoi elles ont conclu l'accord, et/ou de rappeler les valeurs qu'elles partagent, ou encore d'affirmer des engagements communs.

Sa rédaction est souvent liée à ce qui a pu être dit ou souhaité au cours des négociations et qui fait l'objet d'un consensus entre les parties.

Il est en outre recommandé de rappeler, dans le préambule, le cadre légal et de branche dans lequel l'accord est conclu.

D'autres éléments peuvent être ajoutés tels que des chiffres clés sur la santé au travail, des engagements et mesures déjà en place, un rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, groupes de travail,...).

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les établissements de [nom de l'entreprise]

Article 2 **Diagnostic préalable**

Retranscrire ici les résultats du diagnostic de l'exposition des salariés à certains risques professionnels.

Ce diagnostic permettra de choisir :

- deux thèmes parmi les trois suivants :

m réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité,
m adaptation et aménagement du poste de travail,
m réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

- deux autres thèmes parmi les quatre suivants :

m amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel,
m développement des compétences et des qualifications,
m aménagement des fins de carrière,
m maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Article 3 **[Thème N° 1 au choix]**

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chif-

frés, et éventuellement le coût.

Article 4 [Thème N° 2 au choix]

Choisir parmi : la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ; l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ; la réduction des expositions aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Article 5 [Thème N° 3 au choix]

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Preciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 6 [Thème N° 4 au choix]

Choisir parmi : l'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel ; le développement des compétences et des qualifications ; l'aménagement des fins de carrière ; le maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de pénibilité.

Définir un objectif de progression retenu, les actions et mesures de prévention pour l'atteindre, les indicateurs chiffrés, et éventuellement le coût.

Preciser les mesures de nature à permettre aux titulaires d'un compte professionnel de prévention d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation ou du passage à temps partiel.

Article 6 Suivi de l'accord

Prévoir les modalités de suivi annuel et notamment la communication des indicateurs au CSE.

Article 7 Communication de l'accord aux salariés

Prévoir les modalités de communication de l'accord aux salariés.

Article 8 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il entrera en vigueur le [date] et cessera, par conséquent, de s'appliquer le [date]. En application de l'article L. 2222-4 du Code du travail, à l'échéance de ce terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 9 Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires.

Elle doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.

La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivant la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10 Formalités de dépôt

Le texte du présent accord est déposé en deux exemplaires, dont un sous forme électronique, auprès de la DIRECCTE, et en un exemplaire auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de [ville du CPH]

Annexe II - Check-list d'accueil sécurité

Identification

Entreprise : _____ Site : _____
Nom du salarié accueilli : _____
Date de l'accueil : ____ / ____ /20 ____ Nom du tuteur : _____

À faire

- Visite de l'établissement
- Visite de l'atelier
- Planification de la formation sécurité

À communiquer

- Consignes de sécurité
- Consignes d'hygiène
- Modalités de mise en œuvre des espaces de discussion autour de la prévention et santé au travail
 - Procédures d'urgence
- Politique de l'entreprise en matière d'environnement
- Engagements de l'entreprise en matière de qualité

À remettre

- EPI
- Livret d'accueil
- Document récapitulatif des consignes en matière d'hygiène et de sécurité
- Liste des coordonnées utiles : médecine du travail, IRP, service RH, référent sécurité, etc...
 - Fiche de poste

Signature du tuteur : _____ Signature du salarié accueilli : _____

Annexe III - Trame d'entretien de ré-accueilt

Identification

Entreprise : _____ Site : _____
Nom du salarié : _____ Nom Responsable : _____
Motif de l'absence :

- Accident du travail
- Maladie professionnelle

— Arrêt de travail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité,...) : _____
Date de l'entretien : ____ / ____ /20 ____

Déroulé de l'entretien

<p>Rappel des modalités de reprise préalablement formalisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Reprise sur le poste sans aménagements — Reprise sur le poste avec aménagements. Précisez : _____ — Reprise sur un nouvel emploi. Précisez : _____ — Reprise sur avec aménagement du temps de travail. Précisez : _____ <p>Actualités de l'entreprise et éventuels changements intervenus :</p> <p>Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :</p> <p>Éventuelles restrictions médicales : Oui / Non Si oui, lesquelles : _____ Si l'arrêt fait suite à un AT ou MP :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie (cocher si fait) — Présentation du plan d'actions mis en place (cocher si fait) <p>Définition des engagements réciproques pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise : _____</p>
--

Signature du Responsable : _____ Signature du salarié : _____

Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Avenant n° 76 du 30 juin 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 3 janv. 2010]

Mod. par Avenant n° 87, 21 févr. 2018, étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDEV.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 90, 10 mars 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} mars 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fedev ;

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 **Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage**

Mod. par Avenant n° 90, 10 mars 2020, étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} mars 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fedev ;

Culture Viande.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention col-

lective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 30 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du nombre de jours de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paye.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Article 3 Entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail du Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, et au plus tard le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Financement du paritarisme

Accord du 10 février 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

Depuis 2009, les partenaires sociaux de la branche ICGV se sont dotés d'accords et avenants relatifs au fonctionnement et financement du paritarisme dans la branche ICGV.

Le présent accord, relatif au financement du paritarisme, traitera des moyens mis à disposition des partenaires sociaux afin de mener à bien les missions décrites dans l'accord relatif aux instances paritaires.

Dans un souci de cohérence et de lisibilité, cet accord s'inscrit dans la continuité du texte initial de 2017.

Chapitre I Dispositions liminaires

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objet de :

- créer un fonds mutualisé visant à financer le paritarisme dans la négociation permanente de la convention collective et l'exercice du syndicalisme dans la profession,
- créer un fonds visant à mettre en œuvre la politique emploi formation de la branche,
- déterminer les règles d'utilisation et d'affectation de ces fonds.

Il remplace l'ensemble des dispositions relatives au financement du paritarisme de l'accord de 2017.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Chapitre II **Financement du paritarisme**

Article 4 **Contribution au financement du paritarisme**

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont tenus de contribuer annuellement :

- au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale ;
- au financement de la mise en œuvre de la politique emploi-formation telle que définie par la CPNEFP à hauteur de 0,01 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Article 5 **Recouvrement de la contribution**

Les cotisations prévues à l'article 4 du présent accord sont recouvrées par l'association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme créée à cet effet.

La cotisation est due pour une année complète dès lors que l'entreprise est couverte par le présent accord au cours de l'année.

Les contributions sont appelées trimestriellement auprès des employeurs déclarant au moins 100 000 € de rémunération annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Par souci de simplification du dispositif de collecte, les contributions sont appelées annuellement auprès des employeurs déclarant moins de 100 000 € de rémunération annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Les modalités applicables au paiement (échéance, recouvrement, pénalités de retard...) seront définies par décision de l'association paritaire, définie à l'article 6.

Article 6 **Association paritaire de gestion du fonds du paritarisme**

Les partenaires sociaux ont créé une association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme pour en assurer de manière transparente la gestion financière.

L'association a pour objets :

- d'appeler et de recouvrer les contributions relatives au financement du paritarisme et au financement de la mise en œuvre de la politique emploi formation définie par la CPNEFP, instituées à l'article 3 du présent accord ;
- de gérer le fonds du financement du paritarisme et de veiller à sa répartition conformément aux affectations prévues par l'article 6 du présent accord ;
- de permettre la réalisation d'études ;
- de faciliter le développement de la négociation collective par la formation des négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- et, de plus généralement, d'assurer la communication, l'information et le suivi financier auprès de la commission

paritaire nationale de la négociation collective.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 7 Prise en charge

Le montant global des cotisations recueillies au titre de l'article 4 par l'organisme collecteur désigné sera affecté comme suit :

Article 7.1 Contribution de 0,1 % dédiée au financement du paritarisme

Sont pris en charge sur la contribution 0,1 % :

- Frais de collecte de la contribution au financement du paritarisme,
- Frais liés au fonctionnement de l'association de gestion du fonds du paritarisme,
- Frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (frais de location de salle, documentaires et supports le cas échéant...),
- Frais liés aux déplacements des salariés d'entreprise représentant leur organisation patronale et ceux représentant leur organisation syndicale de salariés aux réunions paritaires, quels que soient les modes de transports utilisés pour les trajets domicile/gare et gare/lieu de la réunion,
- Frais de repas et hébergement des salariés visés ci-dessus,
- Indemnisation (salaires) des entreprises pour la participation de leurs représentants «salariés» et «employeurs» à la négociation collective nationale,

La prise en charge des frais sera effectuée sur production des justificatifs originaux. Les modalités de prise en charge seront fixées dans le règlement intérieur de l'Association paritaire de gestion du fonds du paritarisme.

Après déduction des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations 0,1 % collectées au titre de l'article 4 sont affectées pour moitié aux organisations professionnelles d'employeurs et pour moitié aux organisations syndicales de salariés représentatives de la Convention Collective Nationale des entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Chaque enveloppe est ensuite répartie au sein de chaque collège entre organisations selon le niveau de représentativité de chacune en vertu de l'arrêté de représentativité en vigueur.

Cet arrêté est exprimé, pour les organisations professionnelles d'employeurs, en fonction de l'effectif salarié des entreprises adhérant à une organisation professionnelle ; et pour les organisations syndicales de salariés selon les résultats enregistrés à l'issue du cycle électoral.

Article 7.2 Contribution de 0,01 % dédiée à la mise en œuvre de la politique emploi formation

La contribution du 0,01 % dédiée à la mise en œuvre opérationnelle de la politique emploi formation est répartie entre les organisations professionnelles d'employeurs au prorata de leur représentativité, selon l'arrêté de représentativité en vigueur.

La CPNEFP devra, dès l'entrée en vigueur du présent accord, déterminer les modalités d'utilisation de ces fonds par les organisations professionnelles d'employeurs, notamment :

- Élaborer une liste des actions éligibles à ce fonds, à l'exclusion d'actions de formation,
- Contrôler la bonne utilisation de ces fonds.

Chapitre III Dispositions finales

Article 8 Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 9 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui

relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Instances paritaires

Accord du 10 février 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Culture Viande.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Préambule

Depuis 2009, les partenaires sociaux de la branche ICGV se sont dotés d'accords et avenants relatifs au fonctionnement et financement du paritarisme dans la branche ICGV.

Depuis, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel - créant notamment la CPPNI - et la nouvelle pesée de la représentativité des organisations syndicales et professionnelles d'employeurs sont venues impacter le fonctionnement des instances paritaires.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de retravailler l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires de branche.

Dans un souci de cohérence et de lisibilité, cet accord s'inscrit dans la continuité du texte initial de 2017.

Chapitre I **Dispositions liminaires**

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 **Objet du présent accord**

Le présent accord a pour objet de :

- définir les règles de fonctionnement des Commissions Paritaires Nationales, notamment la CPPNI et la CPNEFP,
- déterminer le rôle des différents acteurs dans ces Commissions Paritaires Nationales,

Il remplace l'ensemble des dispositions relatives aux instances paritaires de l'accord du 8 décembre 2017.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Chapitre II **La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation**

Article 4 **Composition et fonctionnement de la CPPNI**

Article 4.1 **Composition**

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se compose des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au sein de la Branche Industrie et Commerce en Gros des Viandes.

Chacune des organisations syndicales de salariés désigne au maximum cinq représentants (permanents des organisations syndicales de salariés compris) pour participer aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation syndicale représentée ou y être salarié permanent.

Chacune des organisations professionnelles d'employeurs désigne au maximum cinq représentants pour participer aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation professionnelle représentée. En outre, chaque organisation professionnelle représentative peut désigner jusqu'à deux salariés permanents maximum.

La CPPNI élit en son sein pour un an un président issu de l'un des deux collèges «employeurs» ou «salariés», avec alternance de collège chaque année.

Article 4.2 **Fonctionnement**

Elle se réunit au moins quatre fois par an.

Les convocations sont envoyées au moins un mois avant la date de la réunion. Les documents nécessaires aux travaux paritaires seront transmis dans la mesure du possible, au moins quinze jours avant la réunion.

En matière de prises de décisions les règles sont les suivantes :

- Les règles de représentativité au regard de l'arrêté en vigueur sont applicables en matière de négociation et de signature des accords.
- Lorsque les partenaires sociaux auront à arbitrer, en dehors des questions de négociation, d'interprétation et de conciliation (par exemple le choix de recourir à un cabinet conseil), la majorité dans chaque collège sera requise au regard de la représentativité en vigueur.
- Enfin, en cas de conciliation ou d'interprétation, l'unanimité des deux collèges est requise (indépendamment des modalités de décision au sein du collège). À défaut, un PV de désaccord est rédigé.

Article 5 **Mission de négociations**

La CPPNI a pour missions de :

- Négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les salaires minima conventionnels,
- Proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi,
- Assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

Les formalités administratives en vue du dépôt et de l'extension d'un accord sont exécutées par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et notamment par l'organisation professionnelle d'employeurs à l'initiative de l'accord.

L'organisation qui s'est chargée de procéder aux formalités administratives en assure le suivi à l'ensemble des organisations de la CPPNI en les informant de la date précise du dépôt et en leur communiquant les récépissés de dépôt et les arrêtés d'extension.

Article 6 **Mission d'interprétation**

La CPPNI pourra examiner :

- tous les différends constituant un problème d'interprétation de la Convention Collective Nationale,
- tous les différends constituant un problème d'application de la Convention Collective Nationale.

La CPPNI est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à l'organisation professionnelle d'employeurs à laquelle adhère l'entreprise concernée ou, à défaut, au secrétariat de la branche.

La CPPNI se réunit dans les deux mois maximum suivant la saisine.

Lorsque la CPPNI est réunie pour régler un différend né d'une difficulté d'interprétation de la convention collective nationale, elle entend obligatoirement les parties au litige séparément et/ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

Dès lors que les propositions formulées par les membres de la CPPNI sont acceptées par les deux collèges, un procès-verbal d'interprétation ou de conciliation est rédigé puis signé par les parties.

Un membre salarié ou employeur ne peut utiliser sa voix lors du vote lorsqu'il participe à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions ou si la condition d'unanimité des deux collèges n'est pas remplie, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par le président de la CPPNI.

Enfin, la CPPNI pourra rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 7 **Rapport annuel de la CPPNI**

La CPPNI établie un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et d'aménagement d'horaire, de repos quotidien, de congés et de compte épargne-temps.

Ce rapport annuel a vocation à mesurer l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et à formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

En parallèle, les partenaires sociaux rappellent leur adhésion à ObservIA, l'observatoire des métiers des Industries Alimentaires, auprès duquel des études spécifiques à la branche ICGV peuvent être sollicitées en complément du rapport annuel de la CPPNI.

Article 7.1 **Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI**

Conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise identifiés ci-dessus sont transmis à l'adresse électronique suivante : courrier@agepev.fr ou par voie postale à l'attention du Secrétariat de l'AGEPEV - 17 place des Vins de France 75012 Paris, par la partie la plus diligente après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI accueille réception des conventions et accords transmis.

Toute modification des coordonnées de la CPPNI sera communiquée aux entreprises de la branche.

Article 7.2 **Transmission des coordonnées de la CPPNI à la Direction Générale du Travail**

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les coordonnées de la CPPNI ICGV sont transmises à la Direction Générale du Travail à l'adresse électronique suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Toute modification des coordonnées de la CPPNI ICGV sera communiquée à la Direction Générale du Travail.

Article 8 **Autres missions**

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du Travail et outre ces missions principales de négociation, d'interprétation et d'élaboration du rapport annuel, la CPPNI pourra :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Exercer les missions de l'observatoire paritaire.

Chapitre III

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Article 9

Composition et fonctionnement de la CPNEFP

Article 9.1

Composition

Elle est composée de :

- deux représentants maximum de chaque organisation syndicale de salariés représentatifs dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes selon l'arrêté en vigueur. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation syndicale représentée ou y être salarié permanent.
- deux représentants maximum de chaque organisation professionnelle d'employeurs représentatifs dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes selon l'arrêté en vigueur. Ces représentants doivent avoir la qualité de membre adhérent à l'organisation professionnelle représentée. En outre, chaque organisation professionnelle représentative peut désigner jusqu'à deux salariés permanents maximum

La CPNEFP élit en son sein pour un an un président issu de l'un des deux collèges «employeurs» ou «salariés», avec alternance de collège chaque année.

Article 9.2

Fonctionnement

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP, également désignée sous l'appellation «CPNEFP ICGV») se réunit au moins une fois par an.

Les convocations sont envoyées au moins quinze jours avant la date de la réunion. Les documents nécessaires aux travaux paritaires seront transmis dans la mesure du possible, au moins une semaine avant la réunion.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à l'unanimité des deux collèges avec prise en compte de la représentativité au sein de chaque collège. Les décisions que la CPNEFP rend dans le cadre de ses missions sont consignées dans un compte rendu approuvé par les parties.

La CPNEFP rend compte des travaux réalisés auprès de la CPPNI.

Article 10

Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Le secrétariat de la CPNEFP est animé par l'AGEPEV.

La CPNEFP sera garante de la mise en œuvre opérationnelle, par l'intermédiaire des organisations professionnelles d'employeurs, des missions suivantes :

- assister les entreprises pour tout sujet relatif à la formation, et notamment l'organisation de la publicité du présent accord ;
- procéder à l'ingénierie d'actions de formation prenant en compte les priorités définies et les besoins des entreprises ;
- organiser des actions de formation transverses en fonction des moyens et des priorités définis ;
- accompagner les TPE-PME qui en font la demande dans la mise en œuvre de la politique de formation de la branche ;
- mutualiser les actions mises en œuvre, de manière à faciliter leur accès aux TPE-PME ;
- référencer des organismes de formation pour mettre en place les actions décidées. Toute action de référencement mettra l'accent sur la qualité des prestations, leur adéquation au secteur d'activité et aux besoins des entreprises et des salariés ;
- organiser des actions de communication et d'information relatives aux métiers des viandes à destination des prescripteurs de l'emploi, des écoles et de toute structure pouvant concourir à l'amélioration de l'attractivité de nos métiers ;
- apporter un soutien aux entreprises dans leurs actions de communication à destination des salariés, relatives aux dispositifs de formation professionnelle ;
- intervenir en soutien de l'organisme certificateur paritaire multibranche pour toutes les actions relatives à la certification des salariés des entreprises de la branche ;

• procéder à une veille réglementaire et juridique permettant d'ajuster l'offre de formation aux besoins des entreprises.

Un bilan de l'organisation décrite dans cet article sera effectué par chaque organisation professionnelle après une année de fonctionnement :

- actions mises en place ;
- soutien aux entreprises ;
- réactivité et rapidité d'exécution ;
- plus-value globale.

Des réorientations pourront être conduites sur la base de ce bilan.

Chapitre IV

Règles générales de fonctionnement des instances paritaires

Les règles de fonctionnement sont systématiquement applicables à toutes les commissions paritaires nationales prévues dans le présent accord. Elles permettent d'assurer une transparence dans le fonctionnement de la convention collective nationale et de tenir compte de son évolution.

Afin de permettre une communication transparente et efficiente du présent accord, les coordonnées des différentes organisations signataires de la convention collective nationale figurent en annexe.

Article 11

Participation des négociateurs aux réunions paritaires

Il convient de faciliter la présence des négociateurs aux réunions paritaires de la convention collective nationale.

Aussi, les salariés d'entreprises représentant leur organisation syndicale appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales bénéficient d'une autorisation d'absence. Les réunions paritaires ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux réunions paritaires.

Les salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal de 11 heures consécutives avant de reprendre leur poste de travail. Le point de départ du calcul des heures de repos commence à l'heure où le salarié arrive dans sa localité.

Article 12

Ordre du jour

La détermination du contenu de l'ordre du jour appartient aux organisations d'employeurs et de salariés qui composent les commissions paritaires nationales. Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales d'employeurs et de salariés ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée.

Article 13

Fonctions de la présidence

La fonction de président telle qu'elle est prévue aux articles 4.1 (CPNNI) et 9.1 (CPNEFP) est bénévole. Ce dernier a pour fonction exclusive l'animation des réunions des commissions paritaires nationales prévues dans le présent accord.

Le président d'une commission paritaire nationale, quelle que soit la commission qu'il anime, n'est pas le mandataire de celle-ci, et donc ne détient à ce titre aucun mandat de représentation.

Article 14

Assistance dans l'organisation matérielle des réunions (secrétariat)

Le président se fait assister dans l'organisation matérielle des réunions des commissions paritaires nationales (convocation de la réunion et rédaction du relevé de conclusions) par le secrétariat de l'AGEPEV.

Article 15

Communication et règles de transparence (transmission des documents)

La notification de toute information concernant le champ d'activité des commissions paritaires nationales et de toute décision de celles-ci doit faire l'objet d'une information, par tous moyens, de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective nationale.

Article 16 **Clause de dérogation**

Par dérogation, les dispositions relatives à la désignation du président de la CPPNI ne seront pas applicables durant la mise en place de la commission mixte paritaire.

Chapitre V **Dispositions finales**

Article 17 **Désignation, révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 18 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 19 **Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Annexe - Coordonnées des organisations représentatives de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes

Organisation	Contact	Adresse postale	Téléphone / Fax	Adresse mail
Culture Viande	Aurélia PLESSY	17 place des Vins de France 75 012 Paris	Tél : 01 53 02 43 97	aplessy@cultureviande.fr
FGTA-FO	Richard ROZE	7 passage Tenaille 75 014 Paris	Tél : 01 40 52 84 90	richard.roze@fgta-fo.org
FNAF-CGT	Nicolas JAU	263 rue de Paris Case 428 93 514 Montreuil Cedex	Tél : 01 55 82 84 45	fnafcgt.jaunico-las@orange.fr
CFE-CGC AGRO	Philippe HENRIO	26 rue de Naples 75008 Paris	Tél : 01 56 02 66 36	henrio.philippe@bbox.fr
FGA-CFDT	Stéphane JAMET	47-49 avenue Simon Bolivar 75 950 Paris Cedex 19	Tél : 01 56 41 50 50	sjamet@fga.cfdt.fr

Épargne salariale **Accord du 14 décembre 2023**

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct. et agréé par arr. 28 mai 2024, JO 1^{er} à l'exception de l'Annexe I, applicable à compter de la publication de l'arrêté d'agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEAP ;

APV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;
CFDT ;
CFTC ;
CFE CGC.

Préambule

Conformément aux dispositions légales et conformément aux engagements pris lors des précédentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place un dispositif d'épargne salariale.

Plus généralement, les parties expriment leur volonté de :

- favoriser l'épargne salariale à moyen et long terme ;
- permettre aux entreprises qui ne sont pas tenues légalement de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de pouvoir faire accéder leur personnel à ce dispositif.

En aucun cas, les entreprises ne peuvent être obligées d'adhérer à l'un ou plusieurs de ces dispositifs.

Cet accord ne porte pas préjudice aux dispositifs préalablement existant dans les entreprises.

Titre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes.

Article 2 Objet du présent accord

Le présent accord a pour objet :

- la mise en œuvre de l'intérressement sur des principes définis par les partenaires sociaux dont les modalités sont fixées au Titre II ;
- la mise en œuvre de la participation dont les modalités sont fixées au Titre III ;

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord se sont accordées sur le principe de prévoir, dans le présent accord, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 Adhésion des entreprises

Le présent accord de branche est d'application facultative. Les conditions d'application du présent accord varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Adhésion des entreprises de moins de 50 salariés :

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément décrite à l'article 6, les entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaiteront appliquer l'un des dispositifs d'épargne salariale prévu, pourront le mettre en œuvre conformément aux articles L. 3312-8 (*termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.*), L. 3322-9 *et* L. 3333-7-1 (*termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.*) du Code du travail, via un document unilatéral d'adhésion.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du lieu du siège social de l'entreprise.

Adhésion des entreprises de 50 salariés ou plus :

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément décrite à l'article 6, les entreprises de

cinquante salariés ou plus qui souhaiteront appliquer l'un des dispositifs d'épargne salariale prévu, devront conclure un accord dans les conditions applicables spécifiquement à chaque dispositif conformément aux articles L. 3312-5 I (*intéressement*) et (*termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.*) L. 3322-6 (participation) du Code du travail.

Dans tous les cas, cet accord d'adhésion devra préciser la ou les options proposées par le présent accord que l'entreprise a décidé de retenir ou, si le présent accord le prévoit, elles précisent le contenu des choix laissés à l'entreprise.

Article 5 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'agrément.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 Dépôt, agrément et publicité de l'accord

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au Ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'agrément conduite par le ministre chargé du travail à compter de son dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 3345-4 et D. 3345-6 du Code du travail. La procédure d'agrément est conduite dans un délai de six mois à compter du dépôt de l'accord. Le ministre chargé du travail peut proroger ce délai de six mois supplémentaires. Les dépositaires de l'accord sont informés de cette prolongation.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt, de demande d'extension et d'agrément.

Article 7 Désignation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 8 Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

Titre II Intéressement

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises relevant la branche, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules types d'intéressement directement applicables.

En conséquence, ils conviennent de proposer une trame d'accord type en annexe 1 destinée à faciliter l'accès au dispositif d'intéressement dans ces entreprises.

Cette annexe fait partie intégrante du présent accord.

Il est rappelé que la mise en place de l'accord d'intéressement doit avoir lieu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Par ailleurs, il est fait obligation à l'entreprise mettant en place l'intéressement d'avoir rempli ses obligations en matière d'élections d'institutions représentatives du personnel.

Il est précisé que l'accord d'intéressement peut être conclu pour une durée d'un, deux ou trois ans.

Enfin, l'intéressement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé dans les douze mois précédents la date d'effet de l'accord.

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se

poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail. Lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise. En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Titre III **Participation**

Il est rappelé qu'un dispositif de participation aux résultats de l'entreprise est obligatoire pour les entreprises atteignant le seuil de 50 salariés.

Les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, peuvent opter pour le présent régime de participation.

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la Réserve Spéciale de Participation (RSP).

Article 9 **Bénéficiaires**

Pour être bénéficiaires de la participation, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent justifier d'une durée d'ancienneté minimale dans l'entreprise concernée. Cette condition d'ancienneté ne peut pas excéder trois mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la fin de la période de calcul des droits.

Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, appliquant la formule légale de calcul de la Réserve Spéciale de Participation, dans les mêmes conditions que les salariés.

Article 10 **Calcul de la réserve spéciale de participation**

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée Réserve Spéciale de Participation (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail et s'exprime par la formule suivante :

$$\text{RSP} = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$

Dans laquelle :

RSP représente la réserve spéciale de participation.

La RSP des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

B représente le bénéfice de l'entreprise, après clôture des comptes de l'exercice, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du Code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

C représente les capitaux propres de l'entreprise qui comprennent, conformément à l'article D. 3324-4 du Code du travail, le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des impôts.

Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spé-

ciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 % prévu au 2^o de l'article L. 3324-1 du Code du travail est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.

Pour B et C le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Conformément à l'article D. 3324-1 du Code du travail les salaires à retenir pour le calcul du montant de la RSP des salariés sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3324-2 du Code du travail la valeur ajoutée de l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- Les charges de personnel ;
- Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- Les charges financières ;
- Les dotations de l'exercice aux amortissements ;
- Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- Le résultat courant avant impôts.

Article 11 Répartition de la RSP

Article 11.1 Critère de répartition

La RSP est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes...). Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du Code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3^o du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du Code du travail. *Dans ce cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent (phrase exclue de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.).*

Article 11.2 Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Article 11.3 Reliquat de réserve spéciale de participation

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du PASS, font l'objet

d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 12 **Règles de disponibilité et de gestion des droits**

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne retraite, ou le cas échéant, au PEE/ PEI et/ou PERCOI/PERCOL/PERCO dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À défaut de perception immédiate, les droits ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice donnant lieu à répartition ou à la retraite en cas d'affectation au PERCOI ou au PERCO/PEE/PEI/PERCOL mis en place par l'entreprise. Ces droits peuvent toutefois être accordés de manière anticipée dans les cas de déblocage anticipé définis par le Code du travail et rappelés dans les règlements de PEI et PERCOI.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

Article 13 **Information des bénéficiaires**

La demande de versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la RSP.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ;
- et le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans ce délai de quinze jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard.

À défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ces délais, ses droits seront automatiquement affectés pour moitié sur le PERCO/PERCOL/PERCOI en gestion pilotée et pour l'autre moitié sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans ; les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le PERCOI/PERCO/PERCOL ; cinq ans pour le PEI/PEE).

Article 14 **Délai de versement**

L'entreprise effectue le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, elle complétera ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Article 15 **Information collective et individuelle**

Article 15.1 **Information du personnel**

L'accord sera affiché dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur son site intranet si celui-ci existe.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au Comité social et économique ou le cas échéant à une commission spécialisée, un rapport comportant notamment les éléments servant de

base de calcul de la RSP et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Article 15.2 **Information individuelle**

Tous les bénéficiaires, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits individuels attribués ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant cette date ;
- les modalités d'affectation par défaut.

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve doit être jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche pourra être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données ainsi transmises.

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d'en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié se verra remettre un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article 15.3 **Cas du départ d'un bénéficiaire**

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la RSP quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de :

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.) Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de leur date de disponibilité, dans les conditions prévues par l'article D. 3334-37 du Code du travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.) Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

Annexe 1 : Trame d'accord d'intéressement

(Non agréé par arr. 28 mai 2024, JO 1^{er} juin)

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.) Conformément aux dispositions des articles L. 3312-8, D. 3345-7 et D. 2232-1-6 du Code du travail, les parties sont convenues de proposer, aux entreprises de moins de 50 salariés, un accord type d'intéressement comportant des options dont le contenu est prédéfini et auquel ces entreprises peuvent adhérer en recourant au document unilatéral d'adhésion porté en annexe 2.

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.) Dès lors qu'une délégation syndicale existe dans l'entre-

prise, l'adhésion volontaire au présent accord suppose au préalable qu'une négociation en vue de la mise en place d'un dispositif d'intéressement ait été conduite. En cas d'échec des négociations, l'employeur pourra recourir au document unilatéral d'adhésion prévu en annexe 2.

Accord d'intéressement de la Société [à compléter]

Préambule

Le présent accord est conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Il a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'entreprise.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et de ses résultats.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul, [à préciser selon la formule retenue à l'article 4] qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction [à préciser selon la modalité retenue à l'article 5], est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la Sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'entreprise justifie respecter ses obligations en matière de représentation du personnel. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis.

Les signataires du présent l'accord s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Article 1. Objet et champ d'application de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du Code du travail, le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- la période pour laquelle il est conclu ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel.

Article 2. Durée, reconduction et modification

Article 2.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de [un an / deux ans / trois ans] à compter de l'exercice ouvert le xx/xx/xxxx.

Il s'appliquera au titre du/des exercices suivants :

1. Du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx
2. Du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx
3. Du xx/xx/xxxx au xx/xx/xxxx

Le présent accord répond à l'obligation d'être pris avant la première moitié de la première période de calcul.

Article 2.2. Dénonciation - Révision

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que dans les mêmes formes que sa conclusion.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

La révision de cet accord sera effectuée dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Elles seront adressées à la DREETS, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

Article 3 - Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté. Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice.

Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement antérieurement à la cessation du contrat de travail.

Options :

Bénéfice(nt) également du régime d'intéressement :

- le chef d'entreprise
- le(s) président(s)
- le(s) directeur(s) général(aux)
- le(s) gérants(es)
- le(s) membres du directoire
- le conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce.

Article 4 - Modalités de calcul de l'intéressement

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises relevant la branche, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules types d'intéressement directement applicables.

Chaque entreprise a la possibilité de se rapprocher de son organisation professionnelle de rattachement afin d'être accompagnée dans la détermination d'une modalité de calcul de l'intéressement propre à ses spécificités.

Article 4.1. Plafonnement collectif

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est plafonné à x % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants bénéficiaires).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

Article 4.2. Plafonnement individuel

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale aux trois-quarts du montant plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres bénéficiaires ou dans le temps.

Article 5 - Répartition de l'intéressement

Choisir l'une des options suivantes :

1^{ère} formule : répartition selon la rémunération

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même concernant les périodes d'activité partielle. Le cas échéant pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le montant de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond individuel ci-dessus visé seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

2^{ème} formule : répartition uniforme entre salariés

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires, étant précisé que le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond individuel ci-dessus visé seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

3^{ème} formule : répartition selon la durée de présence effective

La répartition du montant global de la prime d'intérèsement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

Droit Individuel =Prime globale × total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié / Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- Aux congés payés,
- Aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- Aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- Aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil,
- Aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
- Aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat,
- Aux périodes d'activité partielle,
- Aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du i de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique.

Le montant de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond individuel ci-dessus visé seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

4^{ème} formule : répartition mixte

La répartition du montant global de la prime d'intérèsement sera effectuée :

- à X% proportionnellement aux salaires bruts perçus par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé ;
- à X% en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

Droit Individuel =Prime globale × total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié / Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés,
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- aux congés légaux de maternité et d'adoption,
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat,
- aux périodes d'activité partielle.

Le montant de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond individuel ci-dessus visé seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

Article 6 - Versement de l'intéressement

L'intéressement calculé comme indiqué ci-dessus est versé en une seule fois à chaque intéressé dans le courant du 5^{ème} mois qui suit la clôture de l'exercice.

Les membres du personnel qui le souhaiteront pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place, le cas échéant, au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définis par le règlement de ce plan.

Article 7 - Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Article 7.1 - Information collective

L'application du présent accord sera suivi par les membres titulaires du CSE ou à défaut de CSE par une commission ad'hoc élue par l'ensemble du personnel laquelle comprend au moins un salarié.

Le CSE, ou à défaut la commission, se réuniront annuellement afin de procéder à la présentation du calcul de l'intéressement et de sa répartition, recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Le CSE, ou à défaut la commission, prendront connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ceux-ci seront tenus à disposition au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués aux membres titulaires du CSE ou à défaut à la commission. Ils feront l'objet ensuite d'un procès-verbal sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation prévue par la Convention Collective pourra être saisie.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 7.2 - Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

(à ne conserver que si une répartition individuelle est prévue)

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Avec l'accord des salariés, la remise de cette fiche pourra être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié quittant l'entreprise, recevra avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la Direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Au-delà elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

Article 8. Modification dans la situation juridique de l'entreprise

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scis-

sion, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail.

Lorsque cette modification rend impossible l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Article 9. Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

Article 10. Dépôt

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du Code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la Direction, sur la plateforme de Téléprocédure du Ministère du travail (<https://www.teleAccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>), au plus tard dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l'article L. 3314-4 du Code du travail.

Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement.

Annexe 2 : Document unilatéral d'adhésion à la participation

Papier à en-tête de l'entreprise

Raison sociale

SIRET

NAF

Adresse siège social

CP Ville

Décision unilatérale d'adhésion volontaire à l'accord type de participation

La société ... affirme son souhait d'appliquer, de manière volontaire, le régime de participation prévu par l'accord conclu le 14 décembre 2023, entre les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, agréé par arrêté en date du XX/XX/20XX.

Cet accord prévoit un régime de participation spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, lesquelles ne sont pas tenues légalement à la mise en place d'un tel dispositif.

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire sont précisées ci-dessous.

Article 1 - Bénéficiaires

Pour être bénéficiaires de la participation, les salariés doivent justifier d'une durée d'ancienneté minimale de 3 mois dans l'entreprise concernée

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la fin de la période de calcul des droits.

Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent également bénéficier de la participation, sous réserve de respecter impérativement le formule de calcul de la réserve spéciale de participation, telle que précisée à l'article suivant.

Article 2 - Calcul de la réserve spéciale de participation

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail et s'exprime par la formule suivante:

$$\text{RSP} = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$

Dans laquelle :

RSP représente la réserve spéciale de participation.

La RSP des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

D représente le bénéfice de l'entreprise, après clôture des comptes de l'exercice, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du Code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

E représente les capitaux propres de l'entreprise qui comprennent, conformément à l'article D. 3324-4 du Code du travail, le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des impôts.

Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 % prévu au 2^e de l'article L. 3324-1 du Code du travail est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.

Pour B et C le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Conformément à l'article D. 3324-1 du Code du travail les salaires à retenir pour le calcul du montant de la RSP des salariés sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3324-2 du Code du travail la valeur ajoutée de l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- Les charges de personnel ;
- Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- Les charges financières ;
- Les dotations de l'exercice aux amortissements ;
- Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- Le résultat courant avant impôts.

Article 3 - Répartition de la RSP

LA RSP est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes...). Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du Code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3^e de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du Code du travail. Dans ce cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent. *Dans ce cas, les salaires à prendre en compte sont ceux*

qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent (phrase exclue de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.)

Article 4 - Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Article 5 - Reliquat de réserve spéciale de participation

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du PASS, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 6 - Règles de disponibilité et de gestion des droits

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne retraite, ou le cas échéant, au PEE/ PEI et/ou PERCOI/PERCOL/PERCO dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À défaut de perception immédiate, les droits ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice donnant lieu à répartition ou à la retraite en cas d'affectation au PERCOI ou au PERCO/PEE/PEI/PERCOL mis en place par l'entreprise. Ces droits peuvent toutefois être accordés de manière anticipée dans les cas de déblocage anticipé définis par le Code du travail et rappelés dans les règlements de PEI et PERCOI.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

Article 7 - Information des bénéficiaires

La demande de versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la RSP.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation;
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ;
- et le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J + 7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans ce délai de quinze jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J + 22 au plus tard.

À défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ces délais, ses droits seront automatiquement affectés pour moitié sur le PERCO/PERCOL/PERCOI en gestion pilotée et pour l'autre moitié sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans ; les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le PERCOI/PERCO/PERCOL ; cinq ans pour le PEI/PEE).

Article 8 - Délai de versement

L'entreprise effectue le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, soit, au plus tard le ...

Passé ce délai, elle complétera ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Article 9 - Information collective et individuelle

9.1 - information du personnel

La présente décision sera affichée dans les locaux de l'entreprise ou diffusée sur son site intranet si celui-ci existe. Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au Comité social et économique ou le cas échéant à une commission spécialisée, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la RSP et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

9.2 - Information individuelle

Tous les bénéficiaires, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la présente décision ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits individuels attribués ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant cette date ;
- les modalités d'affectation par défaut.

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve doit être jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche pourra être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données ainsi transmises.

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d'en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié sera informé de l'existence de la présente décision. Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

9.3 - Cas du départ d'un bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la RSP quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de :

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.) Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de leur date de disponibilité, dans les conditions prévues par l'article D. 3334-37 du Code du travail.

(Al. exclu de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct.) Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

Article 10 - Entrée en vigueur et durée de la décision

La présente décision entrera en vigueur à compter du XX/XX/20XX.

Elle est prise pour une durée indéterminée.

Article 11 - Dénonciation

La présente décision pourra être modifiée ou dénoncée conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à cette date.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Ils seront adressés à la DREETS, par lettre recommandée avec accusé de réception selon les mêmes formalités et délais que la décision unilatérale elle-même.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

Article 12 - Dépôt

La présente décision est déposée ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du Code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la Direction, sur la plateforme de Téléprocédure du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait à Ville, le XX/XX/20XX

Signature du représentant de l'entreprise