
Charcuterie de détail

BROCHURE JO 3133

IDCC 953

Convention collective nationale du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007

[Étendu par arr. 30 juill. 2008, JO 7 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs (CNCT).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FGA ;

CFTC CSFV ;

FNAE CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant n° 9, 16 sept. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2011 JO 28 déc.

(Avenant n° 9, 16 sept. 2010, étendu) La présente convention règle sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes ou non aux syndicats qui relèvent de la confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs et traiteurs dont l'activité économique principale est : charcuterie, charcuterie-traiteur, traiteur, y compris les non-sédentaires, activités référencées codes NAF 1013 B , 4722 Z , 5621 Z et 4781 Z .

Nul ne peut déroger à la présente convention sauf dispositions plus favorables au salarié

Elle ne saurait toutefois faire obstacle aux dispositions particulières résultant de la législation locale applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Est réputé charcutier ou charcutier-traiteur celui qui pratique toutes les opérations culinaires ou de conservation en vue de livrer à la consommation, principalement au détail, la viande de porc sous forme de viande fraîche ou conservée, crue ou cuite, salée ou fumée, réfrigérée ou congelée, de plats cuisinés à emporter ou de produits fabriqués à l'aide de condiments de toutes sortes, de matières amylacées, de viandes, d'abats ou issues de tous animaux de boucherie, de volaille, de gibier, ainsi que celui qui pratique en plus pour son compte l'achat, le transport, l'abatage et le découpage des porcs.

Le charcutier ou charcutier-traiteur assure la préparation de produits et de plats cuisinés à base de viandes, volailles, gibiers, poissons, produits de la mer et condiments, cuits ou en conserve, associée à la vente au détail de ces produits en magasin et/ou en vente ambulante.

Il vend également des hors-d'œuvre, des plats à emporter, des desserts ainsi que des comestibles solides ou liquides.

Il assure la livraison et/ou le service à domicile et organise noces, banquets, cocktails, buffets, lunches et réceptions diverses à domicile ou dans des lieux choisis par le client.

Est réputé traiteur celui qui prépare des repas ou des plats cuisinés à emporter, à consommer sur place ou destinés à être livrés ou à être servis à domicile. Il organise également des noces, banquets, cocktails, buffets, lunches et réceptions diverses à domicile ou dans des lieux choisis par le client.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, à l'exclusion des gérants non salariés. Des annexes ou avenants seront établis pour certaines catégories ou dans certaines régions sans remettre en cause les dispositions de la présente convention commune à tous les salariés.

La présente convention s'impose à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable au salarié.

Article 2

Règlement des risques de chevauchement

En cas d'activités multiples de l'entreprise, la convention collective applicable est celle correspondant à l'activité principale exercée.

Toutefois, dans l'objectif d'assurer une continuité des dispositions légales applicables dans l'entreprise, la convention collective relevée à la date du 31 décembre 1996 reste en vigueur.

Lorsque l'activité traiteur, telle que définie à l'article 1er, est exercée à titre principal, l'entreprise entre dans le champ d'application de la présente convention si le chef d'entreprise ou son représentant possède une qualification reconnue par celle-ci. La convention collective applicable est obligatoirement mentionnée sur le bulletin de paye.

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle se substitue à la convention initiale entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1978.

Article 4

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention ou la création d'une nouvelle annexe. Toute demande devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes.

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

Les discussions devront commencer, au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, le cachet de la poste faisant foi.

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

Article 5

Dénonciation

La dénonciation partielle ou 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 sera effectuée avec préavis de trois mois à l'expiration duquel la convention aura encore effet pendant un an en application de l'article L. 132-7 du code du travail.

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

Article 6

Commission de conciliation

(Annulé et remplacé par Avenant n° 34 du 28 juin 2018)

Article 7

Règles de la négociation collective

Les modalités du dialogue social dans la branche et dans les entreprises situées sur l'ensemble des départements français y compris les DOM entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixées comme suit :

Article 7-1

Organisations syndicales représentatives des salariés

Pour tout ce qui concerne les dispositions de la convention collective et les accords signés au niveau de la branche désignés sous l'appellation «accords de branche», les organisations syndicales représentatives des salariés sont :

- CFTC - CSFV - Fédération Commerce, Services, Force de vente
- FGA - CFDT - Fédération Générale Agro alimentaire CFDT
- FNAA - CFE-CGC - Fédération du Personnel d'Encadrement de la Production, de la Transformation, de la Distribution, et des Services et Organismes agro-alimentaires, et des cuirs et peaux.
- FGTA - FO - Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes.
- FNAF - CGT - Fédération Nationale agro-alimentaire et Forestière CGT.

Article 7-2

Règles de validité des accords de branche

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales énumérées à l'article 7-1. Il est précisé qu'il s'agit d'une majorité en nombre d'organisations.

Article 7-3

Modalités de conclusion des accords de branche

Une fois les négociations terminées, l'accord de branche est proposé, par l'organisation d'employeurs, à la signature des organisations syndicales énumérées à l'article 7-1.

Si l'accord est signé en séance par toutes les organisations, il est déposé dans les plus brefs délais après du service compétent.

Si l'accord n'est pas signé en séance par toutes les organisations, un délai est fixé paritairement pour que chacune des organisations fasse savoir si elle est signataire.

Au terme de ce délai, le texte de l'accord et la liste des organisations s'étant déclarées signataires sont adressés au siège de chaque organisation par lettre recommandée avec avis de réception ou remis par coursier contre reçu.

La date de présentation de ces documents fait courir un délai de 15 jours calendaires aux organisations non signataires pour faire part de leur opposition éventuelle.

À l'expiration du délai de 15 jours, l'absence de réponse vaut absence de signature et absence d'opposition.

En cas de décision de signature, le nombre d'exemplaires nécessaires est mis à disposition des organisations syndicales pour les formalités de signatures, dans l'ordre d'arrivée des décisions de signature.

Une fois les délais expirés et les formalités de signatures terminées, l'accord est déposé.

Lorsqu'il s'avère que trois organisations ont exercé leur droit d'opposition selon les modalités précisées à l'article 7-4, l'accord n'est pas valide et ne peut être déposé.

Les organisations de salariés en sont informées et une commission paritaire est convoquée pour définir les suites à donner.

Article 7-4

Modalités d'exercice du droit d'opposition à un accord de branche

L'organisation syndicale qui entend exercer son droit d'opposition est tenue de notifier celle-ci avant expiration du délai de 15 jours calendaires à compter de la présentation de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisation des employeurs et aux autres organisations de salariés. L'opposition doit être motivée.

Article 7-5

Entrée en vigueur des accords de branche

En l'absence de mention expresse de date d'application, l'accord de branche entre en vigueur le lendemain de sa date de dépôt auprès du service compétent.

Article 7-6

Articulation entre accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe

Un accord d'entreprise ou un accord de groupe ne peut comporter de disposition dérogoire aux accords de branche ou aux dispositions législatives que dans un sens plus favorable aux salariés.

La validité des accords d'entreprise ou de groupe est établie conformément à la loi.

Les accords d'entreprise ou de groupe doivent être notifiés au secrétariat de la commission paritaire qui assurera le secrétariat de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 7-7

Observatoire paritaire de la négociation collective

Les signataires du présent accord conviennent de constituer un observatoire de la négociation collective chargé de suivi des accords concernant la branche à tous les niveaux.

Cet observatoire se réunira une fois par an et dressera le bilan annuel des négociations interprofessionnelles, de branche, d'entreprises ou de groupe. Il fera le point sur les thèmes de négociations à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles.

Article 8 **Liberté syndicale - Liberté d'opinion - Exercice des fonctions syndicales**

Article 8-1 **Liberté syndicale - Liberté d'opinion**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution.

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

Les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni les opinions des salariés, ni leur origine sociale ou raciale, ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation de sa liberté d'opinion ou du droit syndical, le chef d'entreprise et le salarié ou son représentant (éventuellement syndical) s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité de recours à la juridiction compétente.

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

Article 8-2 **Exercice des fonctions syndicales**

À l'occasion des commissions paritaires dans les entreprises occupant moins de 11 salariés, le salarié mandaté par son organisation syndicale disposera d'un crédit de trois jours par an fractionnés en journées ou demi-journées. Le chef d'entreprise sera avisé dès réception de la convocation et au moins cinq jours ouvrables avant la date de la réunion. Cette absence est de droit et sera rétribuée comme temps de présence. L'employeur sera remboursé sur justificatifs du règlement des frais par l'organisation syndicale qui a mandaté le salarié. Ces dépenses sont imputables sur la part de contribution au financement du paritarisme.

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, les dispositions relatives aux délégués syndicaux, délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène et de sécurité seront conformes à la loi.

Article 9 **Ancienneté**

Pour l'application des dispositions de la présente convention et pour ses avenants, on entend par ancienneté le temps de travail effectif accompli depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours auquel s'ajoutent les périodes suivantes :

- Suspension du contrat pour accident de travail ou maladie professionnelle.
- Périodes de maladie (dans les conditions de l'article 23-5).
- Congé de maternité ou d'adoption.
- Congé de solidarité familiale, dans les conditions prévues à l'article L. 225-15 à 19 du code du travail.
- Congé de formation.
- Congé de formation économique, sociale et syndicale, en application de l'article L. 451-2 du code du travail.
- Délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine.
- Périodes de service dans la réserve opérationnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 122-24-5 à 10 du code du travail.
- Congé parental d'éducation à raison de la moitié de la durée de ce congé, conformément aux articles L. 122-28-1 à 7 du code du travail.
- Congé de présence parentale à raison de la moitié de la durée de ce congé, conformément à l'article L. 122-28-9 du code du travail.
- Congé de solidarité familiale, conformément à l'article L. 225-18 du code du travail.
- Congé de solidarité internationale, dans les conditions prévues à l'article L. 225-9 à 14 du code du travail.
- Autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ou par la loi et assimilées à du travail effectif au regard des avantages liés à l'ancienneté.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat

en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans la même entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Il est entendu que cette prise en compte ne peut ouvrir droit à un nouveau paiement des indemnités de licenciement.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte en totalité.

Article 10 **Embauche - Période d'essai**

Mod. par Avenant n° 6, 7 juill. 2009, étendu par arr. 29 janv. 2010, JO 6 févr.

Les employeurs font connaître leurs offres d'emplois aux organismes habilités à les recevoir ou recourent à l'embauche directe.

Ils sont tenus de respecter les formalités administratives d'embauche qui leur sont applicables et notamment celles relatives à la surveillance médicale des salariés.

(Avenant n° 6, 7 juill. 2009, étendu) Dans les cas d'embauche à durée indéterminée, la période d'essai est obligatoire.

Sa durée est fixée comme suit :

Ouvriers/employés	1 mois
Agents de maîtrise	2 mois
Cadres	3 mois

Au terme de la période d'essai, l'engagement devient définitif. Le renouvellement de la période d'essai est possible une fois pour une durée au plus égale à la période initiale à condition d'être convenu par écrit au plus tard le jour de l'expiration de la période d'essai.

Dans le cas d'une embauche à durée déterminée, la période d'essai est fonction de la durée initiale du contrat :

- Un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines pour un contrat de durée inférieure ou égale à 6 mois.
- Un mois pour un contrat de plus de 6 mois.

Un exemplaire de la convention collective (y compris toutes ses annexes) est tenu à la disposition de l'intéressé et remis à sa demande.

Article 11 **Interdiction du travail dissimulé**

Il est rappelé à tout employeur ou salarié qu'il est interdit de faire effectuer ou d'effectuer du travail dissimulé. Les pénalités en cas d'infraction seront celles prévues par les lois et règlements

Article 12 **Rupture du contrat de travail - Préavis**

Mod. par Avenant n° 7, 7 juill. 2009, étendu par arr. 29 janv. 2010, JO 6 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Article 12-1 **Principe**

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Quel que soit l'auteur de la rupture, un délai de préavis est applicable.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement est sans préavis ni indemnité de licenciement.

Article 12-2 **Durée du préavis (Avenant n° 7, 7 juill. 2009, étendu)**

En cas de démission, la durée du préavis à respecter par le salarié est fixée comme suit :

Ancienneté		Préavis
Inférieure à 6 mois		8 jours
Supérieure à 6 mois	Salariés non cadres	1 mois
	Salariés cadres	2 mois

En cas de licenciement, l'employeur doit observer un préavis de :

Ancienneté	Préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Comprise entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Supérieure à 2 ans	2 mois

Article 12-3 Procédure à respecter

La notification de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par pli recommandé avec accusé de réception, la date de première présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter les dispositions législatives et réglementaires afférentes à la procédure de licenciement et notamment la convocation à l'entretien préalable et les délais de notification.

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

Il n'y a pas de préavis en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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

Article 12-4 Remise de documents en cas de rupture du contrat

Quelle que soit la cause de cessation du contrat de travail et la durée de celui-ci, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail conforme à l'article L. 122-16 du Code du Travail et l'attestation nécessaire pour faire valoir ses droits au regard de l'assurance chômage.

Ces documents sont quérables et tenus à la disposition de l'intéressé à partir du moment où le salarié cesse de faire partie de l'entreprise. Ils sont remis en main propre contre décharge. Ils peuvent être envoyés en pli recommandé avec accusé de réception sur demande expresse du salarié justifiant être dans l'incapacité de se déplacer.

Si le salarié en fait la demande, une attestation lui est délivrée dès le début de la période de préavis.

Article 13 Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis conventionnelle, l'intéressé est autorisé, afin de rechercher un nouvel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures. Le moment de la journée où peuvent se placer ses absences est fixé alternativement, un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures sont rémunérées, sauf en cas de départ volontaire.

Ces heures peuvent être cumulées par fractions ou en totalité, soit en cours, soit en fin de préavis, selon les modalités fixées d'un commun accord.

Article 14 Mutation

Si l'employeur propose au salarié la mutation définitive dans un établissement différent, le salarié est libre de refuser cette mutation sauf pour les lieux indiqués dans le contrat de travail.

Au cas où un salarié refuse une mutation définitive pour un lieu non indiqué dans le contrat de travail, la rupture du contrat de travail est considérée comme étant du fait de l'employeur et génératrice d'une indemnité de licenciement dans les conditions définies par l'article 15.

Doivent également s'appliquer les dispositions légales concernant la procédure de licenciement (art. L. 122-14 et suivants du code du travail) et de préavis (art. L. 122-6).

Une mutation provisoire dans un lieu de travail de la même entreprise autre que ceux indiqués dans le contrat de travail est possible sous les conditions suivantes : durée maximale, deux semaines ; pendant cette période, le temps de transport éventuellement supplémentaire est considéré comme temps de travail, de façon que le salarié quitte et regagne son domicile aux mêmes heures que précédemment.

Article 15

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 3, 16 avr. 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

L'indemnité de licenciement due au salarié est calculée selon la formule légale. Elle bénéficie au salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise. Elle est égale à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois de salaire par année au delà de 10 ans d'ancienneté. Le point de départ pour la détermination de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours est la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise ; si une année est incomplète, l'indemnité sera proportionnelle au nombre de mois effectués. Si le salarié avait été employé précédemment, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 9. Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est le salaire brut moyen des trois ou des douze derniers mois selon le résultat le plus favorable au salarié. L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

Article 16

Temps de travail

Mod. par Avenant n° 115, 26 oct. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr.

Le temps de travail peut être défini dans le cadre de la semaine ou de l'année dans les conditions précisées aux articles 16-1 et suivants et 17.

Article 16-1

Modalités d'organisation des horaires de travail

Dans l'objectif de faciliter l'aménagement du temps de travail, les horaires de travail peuvent :

- soit être établis collectivement pour l'ensemble du personnel
- soit être établis collectivement pour le personnel de fabrication, d'une part, pour le personnel de vente, d'autre part.

Dans ces deux cas, l'horaire collectif de travail indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Il est daté et signé par le chef d'entreprise et affiché de manière apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

- soit être différents d'un salarié à l'autre. En ce cas, l'horaire de travail précise, pour chaque salarié, les heures de commencement et de fin de travail, les temps de pause, le ou les jours de repos hebdomadaires habituels.

La durée du travail peut être définie soit collectivement soit individuellement, dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année (modulation).

Article 16-2

Définition de la durée du travail

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

- Particularités

• Repas et pause

Le temps de repas ne sont pas pris en compte.

Les temps de pause ne sont pas pris en compte sauf si le salarié reste à la disposition de l'employeur en étant tenu d'intervenir en cas de besoin.

• Temps d'habillage et de déshabillage

Pour tenir compte de la nécessité de revêtir une tenue de travail dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de la fabrication ou de la vente, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est considéré comme temps de travail effectif, dans la limite de dix minutes par jour. Il n'est toutefois pas pris en compte pour le calcul des droits à repos compensateurs.

• Temps de déplacement

Le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas un temps de travail effectif.

En revanche, le temps de trajet entre deux lieux de travail est considéré comme temps de travail effectif.

Article 16-3

Durée légale hebdomadaire du travail

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 h par semaine. Cette durée correspond à une durée mensuelle de 151,67 h.

Article 16-4
Durée journalière maximale de travail

La durée journalière maximale de travail est fixée à 10 h.

Cette limite est portée à 12 h dans les cas dérogatoires visés à l'article 16-6.

Pour les apprentis et jeunes de moins de 18 ans ; la durée journalière de travail ne peut excéder 8 h.

Article 16-5
Durée maximale moyenne du travail

La durée maximale moyenne de travail est calculée sur douze semaines consécutives. Elle est limitée à 44 h.

Article 16-6
Durée maximale hebdomadaire du travail et dérogations exceptionnelles

La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 h.

La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 h. En cas de circonstances exceptionnelles (périodes de fêtes, activité saisonnière, difficultés pour trouver du personnel par exemple) des dérogations à la durée maximale hebdomadaire du travail sont possibles dans les conditions définies par les articles L. 212-7 et R. 212-9 du code du Travail.

Article 16-7
Répartition et décompte du temps de travail dans la semaine

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder :

- un repos hebdomadaire d'au moins 24 h consécutives
- un repos quotidien d'au moins 11 h

Le décompte est effectué dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 h.

Article 16-8
Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail.

(Avenant n° 115, 26 oct. 2007, étendu) À compter du 1^{er} octobre 2007, le taux de majoration pour les huit premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 h (soit de la 36^e à la 43^e heure incluse) est fixé à 25 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Au-delà des huit premières heures, le taux est porté à 50 % dans toutes les entreprises.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont :

- 1/ soit rémunérées avec les majorations prévues ci-dessus,
- 2/ soit récupérées en temps de repos équivalent à la rémunération majorée,
- 3/ soit rémunérées pour partie en salaire et compensées en repos équivalent pour le reste.

À défaut d'accord entre les parties sur un autre mode de rémunération, les heures supplémentaires sont réglées en salaire avec les majorations.

Article 16-9
Repos compensateurs

— **Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail**

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à 220 heures par an.

— **Droits à repos compensateurs**

Un repos compensateur payé est accordé aux salariés dans les conditions suivantes :

- entreprises de vingt salariés et moins :
- 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 220 h.

Le décompte est effectué au-delà de la 36^e heure

- entreprises de plus de vingt salariés :
- 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 41^e heure dans la limite du contingent de 220 h.
- 100 % des heures effectuées au-delà de la 35^e h lorsque le contingent de 220 h est dépassé.

— **Modalités d'application**

Les droits à repos compensateurs dus sur les heures supplémentaires sont calculés, conformément à la loi et à ses

textes d'application et à l'alinéa précédent.

Sont exclus, pour le calcul :

- les jours ou demi-journées de repos compensateurs pris
- les jours de congés payés
- le temps d'habillage et de déshabillage.

Concernant l'attribution des repos, il est précisé :

- Que le droit à repos est ouvert seulement à partir du moment où le salarié totalise sept heures de repos compensateur même s'il souhaite bénéficier d'un repos moindre, sauf accord exprès contraire de l'employeur.
- Que le repos compensateur peut être pris par journée entière ou demi-journée, à la convenance du salarié.
- Que le salarié doit formuler sa demande de repos par écrit, au moins sept jours francs avant la prise effective du repos en précisant la date et la durée de celui-ci. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les trois jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser d'accorder le repos en précisant les raisons de son refus et proposer une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois.

En cas de demandes simultanées de repos, les demandeurs sont partagés en tenant compte, par ordre de priorité :

- des demandes déjà reportées,
- de la situation de la famille,
- de l'ancienneté.

Les repos compensateurs doivent effectivement être pris en repos, sauf le cas de départ de l'entreprise, quel qu'en soit le motif.

Les repos compensateurs peuvent être accolés aux congés payés si employeur et salarié en sont d'accord.

— **Rémunération des repos compensateurs**

Le repos compensateur donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait accompli son travail.

La journée ou demi-journée de repos est indemnisée en fonction du nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué.

Article 17

Durée du travail modulée sur une période annuelle

La modulation peut être mise en place dans les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité. Celles-ci peuvent résulter de leur situation géographique, ou des particularités de leur activité générant, à certaines périodes un surcroît d'activité alors qu'à d'autres périodes, elles sont en sous activité.

Article 17-1

Principe de la modulation

Pour la mise en œuvre de la durée légale de 35 heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur une période de 12 mois, cette durée n'excède pas 1 607 heures, *après prise en compte du repos hebdomadaire et des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire* (Termes exclus de l'extension par arr. 30 juill. 2008, JO 7 août).

La période de référence est l'année civile sauf si une autre période de 12 mois est définie dans l'entreprise et portée par écrit à la connaissance des salariés.

Article 17-2

Modalités

— **Établissement d'un calendrier de modulation**

La modulation est établie sur une période de 12 mois à partir d'un calendrier des «périodes creuses» et des «périodes de pointe». Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci *ou individuel* (Termes exclus de l'extension par arr. 30 juill. 2008, JO 7 août). Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Ces documents précisent :

- la période de référence : soit l'année civile, soit une autre période définie dans l'entreprise
- le calendrier des «périodes creuses» et les «périodes de pointe»
- les limites de variations de l'horaire en «période creuse» et «période de pointe» : ces limites sont fixées à 44 heures de travail par semaine (exceptionnellement 46 heures) sur une période de 12 semaines maximum en «période de pointe», 22 heures par semaine en «période creuse»

Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en périodes creuses. Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. Par contre, les heures effectuées au-delà de 44 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées soit en salaire soit par compensation en repos équivalent.

— les modalités de changement par rapport au calendrier : les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir. *En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à un jour (Phrase exclue de l'extension par arr. 30 juill. 2008, JO 7 août)*

— les conditions de décompte de la durée du travail : un registre des horaires de travail (ou tout autre dispositif équivalent) est mis en place et visé chaque mois par le salarié. Il comptabilise, pour chaque salarié, les horaires réellement effectués

— les conditions de rémunération : quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 152 heures.

- Régularisation en fin de période

En fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée du travail supérieure à 1 607 heures, les heures excédentaires sont réglées en salaire ou repos équivalent après accord des parties conformément à la loi.

Si le décompte fait apparaître des heures payées non effectuées et non compensées, il y a une régularisation sur le bulletin de paye ou compensation en heures travaillées à une période définie entre l'employeur et le salarié.

En cas de départ du salarié, il est procédé à un décompte des heures afin d'opérer, s'il y a lieu, une régularisation sur le dernier bulletin de salaire. Cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opéré aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail.

- Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période :

Sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise. Leur salaire mensuel est établi sur la base de 151,67 heures.

En fin de période, il est procédé à la régularisation selon les mêmes modalités que pour les salariés présents pendant toute la période

- Conditions de recours au chômage partiel

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de période modulée que les heures payées mais non effectuées en période creuse ne pourront être compensées en période de pointe, l'entreprise sortant du cadre de la modulation, peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel.

- Situation des salariés absents

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Article 18 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire comprendra au minimum une journée (vingt-quatre heures consécutives) à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien soit une durée totale de repos de 35 h consécutives (article L. 221-4 du Code du travail).

En cas de travail effectué le dimanche, la durée du repos hebdomadaire sera portée à un jour et demi répartis par accord entre les parties.

Article 19 Contrat à temps partiel

Mod. par Avenant n° 30, 9 mars 2017, étendu par arr. 21 juin 2019, JO 27 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

UNSA FCS ;

Article 19-1

Définition du travail à temps partiel

Est employé à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle. Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois, à l'année. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment concernant l'accès aux possibilités de promotion, carrière et formation.

Article 19-2

Durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée dans la branche à 16 heures par semaine (ou à une durée équivalente lorsque l'horaire de travail est réparti mensuellement). Les horaires doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Cette disposition ne s'applique pas :

- Aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études
- Aux contrats de travail à durée déterminée conclus pour une durée au plus égale à 7 jours
- Aux contrats de remplacement de salariés absents partiellement (ex : mi-temps thérapeutique, congé parental partiel...) ou de salariés à temps partiel travaillant moins de 16 heures par semaine
- Lorsque le salarié a demandé expressément à travailler sur la base d'un horaire de travail inférieur aux termes d'une demande écrite et motivée pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités. Les horaires de travail doivent être alors regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières et complètes.

Qui constituent des cas de dérogation prévus par la loi

Article 19-3

Dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale hebdomadaire de travail est fixée par dérogation à :

- 5 heures pour le personnel de vente. Le salarié employé à temps partiel à hauteur de la durée minimale hebdomadaire, soit 5 heures par semaine, doit effectuer ces heures en continu. Lorsque l'horaire de travail hebdomadaire du salarié est compris entre 5 heures et 16 heures, l'horaire journalier compte au moins une période de travail en continu de 3 heures.
- 6 heures pour le personnel d'entretien, aide-laboratoires, plongeurs avec une période minimale de travail en continu de 1 heure
- 3 heures par prestation pour le personnel extra employé dans le cadre de réception traiteur

Article 19-4

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat, dans la limite du tiers de la durée contractuelle.

Elles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de porter l'horaire de travail hebdomadaire au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont payées avec une majoration de salaire de 25 %.

Le salarié est informé au moins 3 jours à l'avance des heures complémentaires à effectuer.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives, ou de 12 semaines comprises dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire de travail prévu au contrat, l'employeur a l'obligation de modifier le contrat de travail à temps partiel en ajoutant à l'horaire initialement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, sauf opposition du salarié concerné. Cette modification intervient alors avec un préavis de 7 jours.

Article 19-5

Répartition de l'horaire de travail

Les entreprises devront veiller à ce que la répartition de l'horaire de travail puisse permettre à un salarié de compléter son activité chez un autre employeur s'il le souhaite.

Afin de tenir compte des horaires d'ouverture des boutiques de charcuterie, la durée maximale de coupure entre 2 périodes de travail est fixée à 3 heures pour le personnel de vente. En cas d'interruption d'une durée de 3 heures

entre deux périodes de travail, la 3^{ème} heure de coupure est payée double.

Pour le personnel affecté à la plonge et à l'entretien, il est possible de prévoir deux périodes de travail distinctes dans la limite de l'amplitude de 12 heures applicables dans la profession.

Article 19-6 **Modification de l'horaire de travail**

L'horaire de travail peut être modifié dans les cas mentionnés dans le contrat de travail à temps partiel.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être observé.

Le salarié est en droit de refuser une modification de la répartition des heures de travail, y compris si le délai de prévenance est respecté, dans les cas ci-après :

- obligations familiales impérieuses
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur
- période d'activité chez un autre employeur
- exercice d'une activité non salariée.

Article 19-7 **Contenu du contrat de travail à temps partiel**

L'emploi à temps partiel fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit mentionnant :

- Qualification du salarié : intitulé de l'emploi dans la grille des qualifications et coefficient correspondant
- Eléments de la rémunération
- Durée et répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
- Modalités de recours aux heures complémentaires et limites dans lesquelles elles peuvent être effectuées.
- Cas et conditions de modification de la répartition de l'horaire de travail
- Modalités de communication des horaires de travail au salarié

Article 19-8 **(Exclu de l'extension par arr. 21 juin 2019, JO 27 juin) Complément d'heures**

La durée prévue au contrat peut être augmentée temporairement avec l'accord expresse du salarié. Ce relèvement de la durée du travail suppose obligatoirement l'établissement d'un avenant comportant les mentions suivantes : durée d'application, nombre d'heures concernées, nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que le cas échéant les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la nouvelle durée du travail. Les heures complémentaires accomplies au-delà des compléments d'heures convenus par avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le nombre d'avenants permettant de recourir à un complément d'heures est limité à 5 par an sauf cas de remplacement d'un salarié absent.

Article 19-9 **Modalité annuelle du temps partiel**

La durée du travail est fixée en nombre d'heures sur une période de 12 mois. Elle est inférieure à la durée légale annuelle.

La période de 12 mois correspond à l'année civile, *sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juin 2019, JO 27 juin).*

La modulation peut concerner tous les salariés à temps partiel ou certains d'entre eux.

Dans la limite annuelle fixée au contrat, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.

La durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est fixée, comme pour les salariés à temps complet, à 44 h en période de pointe et 22 h en période creuse.

Comme pour les salariés à temps plein, le calendrier indicatif de la répartition du travail est porté à la connaissance des salariés concernés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17-2 s'appliquent.

La rémunération est calculée sur le volume global d'heures sur 12 mois divisé par 12 et comprend les congés payés.

De manière générale, les modalités pratiques applicables sont identiques à celles prévues pour les salariés à temps complet.

Article 19-10

Priorité d'accès aux emplois à temps complet pour les salariés à temps partiel

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires. Compte tenu de cette priorité, l'employeur notifie par écrit «remis en main propre contre récépissé» ou par lettre recommandée avec accusé de réception la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

Le salarié dispose d'un délai de un mois pour faire connaître son refus. Ce délai expiré, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification.

Lorsque la proposition de passage à temps complet est acceptée, un avenant au contrat de travail est établi.

Article 20

Garantie d'emploi et régime de prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 6 nov. 2008, étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009 aux sinistres et événements survenus postérieurement à cette date

Mod. par Avenant n° 2, 16 avr. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars.

Mod. par Avenant n° 8, 26 avr. 2010, étendu par arr. 23 déc. 2010, JO 6 janv. 2011, applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant n° 10, 7 déc. 2010, étendu par arr. 1^{er} mars 2012, JO 13 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 15, 11 oct. 2012, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 10 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Nationale des Charcutiers-Traiteurs et Traiteurs

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 16, 10 oct. 2012, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 10 oct., applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE/CGC.

Mod. par Avenant n° 21, 10 oct. 2013, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014 à l'exception de son art. 2 relatif à la portabilité applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 22, 10 oct. 2013, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2014 pour les sinistres et événements survenus postérieurement à cette date⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 23, 26 nov. 2014, étendu par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013 pour l'art. 1^{er} et à compter du 1^{er} janv. 2011 pour l'art. 2⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 26, 24 mars 2015, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 32, 11 oct. 2017, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, l'art. 1^{er} est applicable à compter du 1^{er} juill. 2017 et l'art. 2 à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 37, 10 juill. 2019, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 10 déc., l'article 1 est applicable à compter du 1^{er} juill. 2019 et l'article 2 à compter du 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

Mod. par Avenant n° 42, 28 avr. 2021, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 19 janv. 2023.. L'art. 1^{er} est applicable rétroactivement à compter du 1^{er} avr. 2021. Les art. 2 et 3 sont applicables à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 44, 19 janv. 2022, étendu par arr. 29 août 2022, JO 9 sept., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 47, 8 nov. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 53, 5 déc. 2023, étendu par arr. 3 juill. 2024, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant n° 52, 6 mars 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 (date d'application exclue de l'extension)⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA-FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFTC CSFV ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 55, 5 nov. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 56, 4 déc. 2024, étendu par arr. 16 mai 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFDT ;

UNSA.

Article 20-1

Garantie d'emploi en cas d'absence pour la maladie ou accident

Les absences résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident préviendra son employeur dans les quarante-huit heures et justifiera de son état de santé dans les trois jours de son absence par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée probable de l'arrêt.

En cas de maladie et d'accident, l'emploi est garanti au salarié ayant deux années d'ancienneté et moins de dix années pour une période de quatre mois sous réserve qu'aucune incapacité constatée par le médecin du travail ne l'empêche de tenir son emploi à son retour. Sous la même réserve, il est garanti pour une période de huit mois au salarié ayant plus de dix années d'ancienneté.

Quinze jours avant l'expiration des délais ci-dessus définis, l'employeur, par pli recommandé avec accusé de réception, avise le salarié absent de la date à partir de laquelle son emploi ne lui sera plus garanti.

Dans les cinq jours de la réception de la lettre, l'intéressé devra faire connaître par écrit ses intentions et possibilités de reprise du travail qui ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire.

L'employeur pourra licencier le travailleur encore immédiatement inapte à reprendre son emploi, en respectant la procédure prévue aux articles L. 122-14 du code du travail et suivants, et en observant préavis et règlements d'indemnités de licenciement réglementaires.

Article 20-2

(Avenant n° 1, 6 nov. 2008, étendu)

Régime de prévoyance

Le régime s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres titulaires d'un contrat de travail dans une entreprise entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Charcuterie de détail.

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le droit à garantie est également maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice des salariés dont le contrat de travail est suspendu du fait de l'exercice du droit de grève ou de maladie ou d'accident ne faisant pas l'objet d'un maintien de salaire.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de l'assureur : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme de versement des prestations), au décès du salarié ; à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise au dispositif de prévoyance sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 20-2-B (5) en matière de maintien des garanties Décès.

Article 20-2-A

Incapacité de travail - Garantie de salaire

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en compte par la Sécurité Sociale, les salariés ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise, bénéficieront des indemnités journalières complémentaires dont le montant, y compris les prestations de Sécurité Sociale brutes est défini dans les conditions ci-après :

1

Montant des indemnités

Personnel non cadre (Avenant n° 22, 10 oct. 2013, non étendu)

Pour les salariés non cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est au moins égale à 1 an : le montant de l'indemnisation est égale à 90 % de gain journalier pendant une période de 30 jours (augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté) puis à 75 % du gain journalier

— jusqu'au 240^{ème} jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté

— jusqu'au 365^{ème} jour d'arrêt de travail, pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur prend en charge le 1^{er} jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires étant versées à compter du 2^e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les autres cas, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail.

Personnel cadre (Avenant n° 22, 10 oct. 2013, étendu)

Pour les salariés cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est au moins égale à 1 an, le montant de l'indemnisation est égale à 90 % de gain journalier jusqu'au 365^{ème} jour d'arrêt de travail puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur prend en charge le 1^{er} jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires étant versées à compter du 2^{ème} jour d'arrêt de travail.

Dans tous les autres cas, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail.

2

Détermination des conditions d'indemnisation

Il est précisé que, pour l'application des dispositions non cadres et cadres ci-dessus décrites :

— Pour la détermination de l'ancienneté, les parties se réfèrent à l'article 9 de la Convention Collective de la Charcuterie.

— Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires est identique au salaire retenu par la Sécurité Sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de 4 fois de plafond mensuel de la Sécurité sociale.

— Le délai de carence est applicable à chaque arrêt de travail hormis le cas où la Sécurité Sociale considère qu'une nouvelle interruption du travail est, en fait, la prolongation d'un arrêt de travail antérieur. Dans ce cas, la période d'indemnisation se poursuit immédiatement dans les limites prévues ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date du premier arrêt.

— Pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnisations déjà effectuées au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus.

— Pour les salariés licenciés de leur entreprise pour raisons économiques et embauchés dans une autre entreprise de la profession, le calcul de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations se fera en cumulant les anciennetés acquises dans l'entreprise qu'ils ont quittée et celle qui les a embauchés.

— L'accident de la vie privée est assimilé à la maladie.

— Les prestations cessent d'être servies dans les cas suivants :

3 lors de la reprise du travail,

3 lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle,

3 au décès,

3 à la liquidation de la pension de vieillesse,

— En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au delà du 365^{ème} jour d'arrêt de travail.

3

Exclusions

Sont exclus de la garantie incapacité de travail :

— les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant.

— les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

4

Revalorisation

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées périodiquement en fonction de l'indice fixé par le Conseil d'Administration d'AG2R Prévoyance.

Annexe
Montant des indemnités (Avenant n° 22, 10 oct. 2013, étendu)

Personnel non cadre

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail	Franchise	Niveau d'indemnisation exprimé en % du gain journalier, y compris des prestations brutes de la SS		
			90 % (2)	75 % (2)	66 % (2)
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 1 an à 5 ans révolus	Néant (1)	30 jours	210 jours	855 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		203 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 6 ans à 10 ans révolus	Néant (1)	40 jours	200 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		193 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 11 ans à 15 ans révolus	Néant (1)	50 jours	315 jours	730 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		308 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 16 ans à 20 ans révolus	Néant (1)	60 jours	305 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		298 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 21 ans à 25 ans révolus	Néant (1)	70 jours	295 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		288 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 26 ans à 30 ans révolus	Néant (1)	80 jours	285 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		278 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	À partir de 31 ans	Néant (1)	90 jours	268 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours	La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans.	La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans.	

(1) : 1 jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2^{ème} jour intervention de l'organisme assureur.
(2) : Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la SS pour le versement des IJ (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la SS.

Personnel cadre

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail	Franchise	Niveau d'indemnisation exprimé en % du gain journalier, y compris des prestations brutes de la SS	
			90 % (2)	66 % (2)
Accident de travail / Maladie professionnelle	À partir d'un an d'ancienneté	Néant (1)	365 jours	730 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours	358 jours	

(1) : 1 jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2^{ème} jour intervention de l'organisme assureur.
(2) : Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la SS pour le versement des IJ (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la SS.

Article 20-2-B

Garantie décès - invalidité absolue et définitive - Rente éducation OCIRP

(Avenant n° 16, 10 oct. 2012, étendu)

1

Garantie Capital décès

Mod. par Avenant n° 16, 10 oct. 2012, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 10 oct., applicable au 1^{er} janv. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE/CGC.

Mod. par Avenant n° 52, 6 mars 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 (date d'application exclue de l'extension)⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA-FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFTC CSFV ;

UNSA.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (avec classement en 3^{ème} catégorie d'invalidité ou attribution d'un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % par la Sécurité sociale) du salarié, il est versé, en une seule fois, un capital décès calculé en fonction de la situation de famille du salarié :

Personnel non cadre :

- salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence
- salarié marié, partenaire d'un PACS, concubin notoire, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence
- salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire d'un PACS, concubin notoire, ayant une personne à charge : 120 % du salaire brut de référence
- par personne supplémentaire à charge : 25 % du salaire brut de référence

Personnel cadre :

- salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 140 % du salaire brut de référence
- salarié marié, partenaire d'un PACS, concubin notoire, sans personne à charge : 190 % du salaire brut de référence
- salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire d'un PACS, concubin notoire, ayant une personne à charge : 220 % du salaire brut de référence
- par personne supplémentaire à charge : 50 % du salaire brut de référence

Le versement du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié. Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est égal à la somme des rémunérations brutes perçues par l'intéressé au cours des 3 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, multipliée par 4, dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Pour les salariés dont la période de référence n'est pas complète (en raison d'un arrêt de travail au cours de cette période ou d'une date d'embauche antérieure), le salaire sera reconstitué de manière théorique.

(Avenant n° 52, 6 mars 2024, étendu) Lorsqu'un arrêt de travail a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé sur la base d'un indice de revalorisation défini annuellement selon les modalités contractuelles.

Double effet (ensemble du personnel) :

(Avenant n° 22, 10 oct. 2013, étendu) La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou concubin survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et initialement à la charge du salarié, entraîne le versement par parts égales entre eux d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Dévolution du capital décès

À défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit,
- ou à défaut au partenaire de PACS du salarié,
- à défaut, au concubin notoire et permanent.
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits enfants ;
- à défaut de descendants directs, et par parts égales aux père et mère survivants du salarié et, à défaut de ceux-ci, aux grands parents survivants ;
- à défaut et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient, par parts égales aux héritiers.

Toutefois, quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant aux majorations pour personne à charge est versée par parts égales entre celles-ci, soit directement à la personne à charge elle-même, ou à son représentant légal.

2

Rente éducation OCIRP

(Voir également Avenant n° 41 du 27 janvier 2021)

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité absolue et définitive, une rente est versée trimestriellement à ses enfants à charge tels que définis à l'article définissant les enfants ou personnes à charge.

Le montant de la rente varie en fonction de l'âge du bénéficiaire :

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 12^{ème} anniversaire ;
- 8 % du salaire de référence du 12^{ème} anniversaire jusqu'au 16^{ème} anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence du 16^{ème} anniversaire jusqu'au 18^{ème} anniversaire, ou 26^{ème} anniversaire sous conditions ;

Le montant de rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 100 euros par mois. Cette rente minimale pourra être revalorisée sur décision de la commission paritaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge, au moment du décès du participant, est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie.

Le salaire de base servant au calcul des prestations correspond au salaire effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu dans la limite de la tranche B, celle-ci se limitant à quatre fois le plafond annuel de la Sécurité sociale et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

En cas d'arrêt de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la base de celle qu'il aurait perçue durant l'année entière, en prenant comme référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail est antérieur à l'année civile précédant l'événement, le salaire de base ainsi reconstitué est revalorisé des coefficients fixés par le Conseil d'administration de l'Union-OCIRP intervenus entre le dernier jour du

salaires ayant donné lieu au paiement des cotisations OCIRP et le dernier jour de la période de référence.

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

3

Définitions

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.

Concubin / Partenaire de PACS :

Sont assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins deux ans avant la date du décès. De plus ils doivent être, comme le salarié décédé, libres au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de PACS.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Le partenaire de PACS est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini par l'article 515.1 du Code civil.

Enfants et personnes à charge :

Pour les garanties «Capital décès» et «Rente éducation OCIRP» visées ci-dessus, sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un PACS), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - 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, et d'autre part l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

Sont également considérés comme personnes étant à la charge du salarié les descendants ou ascendants reconnus comme tels par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

4

Exclusions

(Avenant n° 16, 10 oct. 2012, étendu)

Tous les risques de décès sont garantis, qu'elle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- En cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.
- Sont exclus de la garantie les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

5

Maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de la garantie de salaire ou invalidité en cas de changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat d'adhésion à AG2R Prévoyance, la garantie décès est maintenue au profit des assurés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations com-

plémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité dans les conditions ci-après :

La garantie décès est maintenue :

— au plus tard jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé au titre complémentaire pour incapacité de travail pour AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent,

— au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent.

N'entre pas dans le maintien de cette garantie l'invalidité absolue et définitive du salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non renouvellement du contrat d'adhésion.

(Al. exclu de l'extension par arr. 30 sept. 2013, JO 10 oct.) Les exclusions de garantie AG2R Prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement.

20-2-C

(Avenant n° 56, 4 déc. 2024, étendu) - Montant et assiette des cotisations

Les taux de cotisation sont fixés et répartis comme suit :

Régime Général :

Non-cadres

Garanties	Taux T1 - T2
Décès-IAD	0,15 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %
Incapacité de travail	1,02 %
Taux global	1,24 %

La participation minimale de l'employeur s'élève à 69 % tranches 1 et 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 0,75 %

T1/T2. Cadres :

Garanties	Taux T1	Taux T2
Décès-IAD	0,88 %	0,88 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %	0,07 %
Incapacité de travail	1,20 %	1,92 %
Taux global	2,16 %	2,88 %

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche 1 et 53,5 % de la tranche 2. Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 0,82 % T1 et de 1,26 % T2.

Régime Local :

Non-cadres

Garanties	Taux T1 - T2
Décès-IAD	0,15 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %
Incapacité de travail	1,80 %
Taux global	2,02 %

La participation minimale de l'employeur s'élève à 69 % tranches 1 et 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 1,14 %

T1/T2. Cadres :

Garanties	Taux T1	Taux T2
Décès-IAD	0,88 %	0,88 %
Rente éducation OCIRP	0,07 %	0,07 %
Incapacité de travail	1,95 %	2,60 %
Taux global	2,91 %	3,56 %

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche 1 et 53,5 % de la tranche 2. Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 1,14 % T1/T2.

Assiette de cotisations :

Est soumise à cotisation au régime de prévoyance la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

— Tranche 1 (T1) : partie du salaire dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;

— Tranche 2 (T2) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Aucune cotisation n'est due sur les prestations versées par l'organisme assureur.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme assureur.

Article 20-2-D Gestion du régime conventionnel

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective de la Charcuterie sont tenues d'adhérer au régime prévoyance auprès de :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, régie par le code de la Sécurité Sociale, assureur des garanties Décès, Incapacité de Travail.

AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la Convention Collective Nationale de la Charcuterie en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG2R Prévoyance une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à l'article L 932-6 du code de la Sécurité Sociale.

(Avenant n° 2, 16 avr. 2009, étendu) Les cotisations afférentes au régime de prévoyance sont versées par l'entreprise au vu du bordereau d'appel adressé chaque année par AG2R Prévoyance.

En cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation d'AG2R Prévoyance, les prestations incapacité - garantie de salaire en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

En application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations auprès du nouvel organisme assureur qui en assumera la charge selon les modalités (Indice, périodicité) en vigueur à la date d'effet de la résiliation ou non renouvellement de la désignation d'AG2R Prévoyance.

Article 20-2-E Suivi du régime

Un bilan annuel est établi par l'organisme assureur et présenté en commission paritaire.

Les signataires conviennent également de réexaminer les conditions du régime de prévoyance défini aux articles précédents avant expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

À cette fin, la Commission Paritaire se réunira six mois avant l'échéance.

Il est toutefois précisé que les conditions en vigueur continueront de s'appliquer jusqu'à la mise en place effective de nouvelles dispositions pour ne pas avoir de rupture dans les garanties.

Article 20-2-F
Portabilité des droits du régime de prévoyance collective (Avenant n° 10, 7 déc. 2010, étendu)

1
Bénéficiaires et garanties de salaire

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres et cadres bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 20.2-A, 20.2-B définies ci-après :

Article 20.2-A - Incapacité de travail - Garantie de salaire

Article 20.2-B - Garantie décès - invalidité absolue et définitive - Rente Éducation OCIRP

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la Convention Collective Nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

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 rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3
Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 20-2-A, interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de cessation du contrat de travail. La détermination de l'ancienneté pour le calcul de la prestation s'apprécie à la même date.

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

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 *sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné (Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} mars 2012, JO 13 mars)*. 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 neuf mois.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise adhérente 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.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5

Financement de la portabilité par mutualisation

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 20.2-C Montant et assiette des Cotisations de la présente convention collective nationale. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} janvier 2011.

Une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent avenant est prévue.

À l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

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 20-3

Régime frais de santé (Avenant n° 8, 26 avr. 2010, étendu)

Article 20-3-A

Champ d'application

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 de la convention collective nationale du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

Article 20-3-B

Adhésion - affiliation

À compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 20-3-C auprès de l'organisme assureur visé à l'article 20-3-I.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime de branche.

Article 20-3-C

Bénéficiaires

(Pour la suppression de la condition d'ancienneté : voir art. 4 de l'avenant n° 26 du 24 mars 2015)

Sont bénéficiaires du présent régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» obligatoire, tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 20-3-A et ayant deux mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

(Avenant n° 26, 24 mars 2015, étendu) Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime «remboursement de frais de soins de santé», en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis,
- les salariés bénéficiant de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CM.U.C.), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant

de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la C.M.U.C.

— les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du Code de la Sécurité sociale et cela jusqu'à la date à laquelle ils cessent de bénéficier de cette aide

— les salariés à temps partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur.

À la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation.

(Avenant n° 42, 28 avr. 2021, étendu) En vue de simplifier le processus d'affiliation des salariés de la charcuterie de détail et de permettre une meilleure couverture de leurs ayants-droit, les partenaires sociaux ont validé à l'unanimité la création d'une nouvelle garantie facultative à destination de cette population.

Ainsi, chaque salarié inscrit au régime de remboursement de frais de soins de santé professionnel conventionnel aura également la possibilité d'affilier ses ayants-droit en vue de pouvoir les faire bénéficier des mêmes prestations que lui-même.

Ont la qualité d'ayant-droit au titre des présentes dispositions, le conjoint ou le concubin du bénéficiaire lié ou non par un Pacte Civil de Solidarité (Pacs) et les enfants à charge répondant à la définition suivante : enfants de moins de 18 ans à charge, au sens de la législation de la Sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son concubin, et par extension :

Enfants de moins de 26 ans à charge fiscale du salarié, du conjoint ou du concubin au sens de la législation fiscale, à savoir :

- Enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- Enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,

Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après,

- pris en compte dans le calcul du quotient familial,
- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 20-3-D

Garanties - limite des garanties

Mod. par Avenant n° 32, 11 oct. 2017, étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 6 janv. 2023, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV.

Mod. par Avenant n° 37, 10 juill. 2019, étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Article 20-3-D-1

Garanties (Avenant n° 26, 24 mars 2015, étendu)

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de chan-

gement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de Sécurité sociale au titre de la législation «maladie», «accidents du travail/ maladies professionnelles» et «maternité» ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties «maternité» prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la Sécurité sociale au titre du risque maternité.

AG2R Prévoyance verse, en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

(Avenant n° 32, 11 oct. 2017, étendu)

Garanties de remboursement des frais de soins de santé prévues par le régime professionnel conventionnel (RPC) de la charcuterie de détail.

Régime de base

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
Hospitalisation Médicale et Chirurgicale	
Frais de séjour	250 % BR
Honoraires (Actes de Chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires)	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	250 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	200 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) (1)*	80 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour
Transport (accepté par la SS)	100 % BR
Forfait journalier	100 % FR
Actes Médicaux	
Généralistes, spécialistes (consultations, visites)	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	220 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	200 % BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	170 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	150 % BR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	220 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	200 % BR
Auxiliaires médicaux et analyses	150 % BR
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
Contraception prescrite non remboursée	90 € par année civile
Dentaire	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % BR
Inlay simple et onlay	400 % BR
Inlay core et inlay à clavettes	330 % BR
Prothèses dentaires remboursées SS	450 % BR
Prothèses dentaires non remboursées SS	400 % BR
Orthodontie acceptée SS	300 % BR
Orthodontie refusée SS*	300 % BR
Implants dentaires*	1200 € par année civile
Parodontologie	500 € par année civile
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)	
Prothèses auditives	RSS + Crédit de 1500 € par année civile (Conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)
Orthopédie et autres prothèses	RSS + Crédit de 600 € par année civile (Conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)
Optique (par bénéficiaire)	
Monture	RSS + 100 € (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Verres	100 % BR + Crédit fonction du type de verre (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Lentilles acceptées par la SS	RSS + 160 € par année civile
Lentilles refusées par la SS	160 € par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	2000 € par année civile
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	350 €
Fécondation in vitro	250 € par année civile
Cure thermique (acceptée SS)	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et d'hébergement	250 € (1 acte par année civile)
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie	60 € par acte (limité à 4 actes par année civile)
Actes de prévention	

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
Ensemble des actes de prévention	100 % BR
Vaccin antigrippe non remboursé par la SS	100 % FR
Actions de prévention	
- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) - Campagne de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en CFA : séances de prévention dans tous les CFA de France auprès des apprentis charcutiers traiteurs et leurs professeurs	
Fonds d'action sociale	
Panorama des aides exceptionnelles pouvant être accordées aux salariés suite à des difficultés liées à des dépenses de santé : - Reste à charge important sur des soins de santé - Participation à l'acquisition des équipements spécifiques ou personnes handicapées ou invalides - Aides aux frais de déplacement occasionnés par l'hospitalisation d'un proche - Autres dépenses liées aux soins de santé Examen de tous les dossiers par la Commission paritaire nationale.	
Prévention de la pénibilité	
État des lieux des facteurs de pénibilité et établissement du référentiel unique de branche	
* Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale. (1) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique. (2) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans / Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum / Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans / Dépistage de l'hépatite B / Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ; c) Audiométrie vocale dans le bruit ; d) Audiométrie tonale et vocale ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie / Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans / Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	

Détail poste optique

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	90 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	150 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	90 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	150 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	150 €

2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4	180 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à – 4 ou > à + 4	250 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De – 8 à + 8	180 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à – 8 ou > à + 8	250 €
Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De – 6 à + 6	90 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	150 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	150 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De – 6 à + 6	90 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De – 6 à + 6	150 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	< à – 4 ou > à + 4			250 €
2240671 : verre blanc 2282221 verre teinté	Tout cylindre		De – 8 à + 8	180 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à – 8 ou > à + 8	250 €

Définitions

DPTM = Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée :

- CAS (Contrat d'accès aux soins),
- OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),
- OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

BR = base de remboursement de la Sécurité sociale ; PU = prix unitaire ; TC = tarif de convention de la Sécurité sociale ; TR = tarif de responsabilité ; TFR = tarif forfaitaire de responsabilité ; FR = frais réels ; SS = Sécurité Sociale ; TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné)

Régime surcomplémentaire

Option 1 «Art'Vie +»

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
Hospitalisation Médicale et Chirurgicale	
Frais de séjour	+ 50 % BR
Honoraires (Actes de Chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires)	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	+ 50 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	+ 0 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) (1)*	+ 20 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	+ 10 € par jour
Transport (accepté par la SS)	
Forfait journalier	
Actes Médicaux	
Généralistes, spécialistes (consultations, visites)	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	+ 35 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	+ 0 % BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	+ 35 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	+ 0 % BR
Auxiliaires médicaux et analyses	
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	
Contraception prescrite non remboursée	
Dentaire	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	
Inlay simple et onlay	+ 75 % BR
Inlay core et inlay à clavettes	+ 75 % BR
Prothèses dentaires remboursées SS	+ 90 % BR
Prothèses dentaires non remboursées SS	+ 90 % BR
Orthodontie acceptée SS	+ 50 % BR
Orthodontie refusée SS *	+ 50 % BR
Implants dentaires*	+ Crédit de 150 € par année civile
Parodontologie	+ Crédit de 200 € par année civile
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)	

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
Prothèses auditives	
Orthopédie et autres prothèses	
Optique (par bénéficiaire)	
Monture	+ 20 € (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Verres	Montant en fonction du type de verre (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Lentilles acceptées par la SS	+ Crédit de 50 € par année civile
Lentilles refusées par la SS	+ Crédit de 50 € par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 200 € par année civile
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	+ 100 €
Fécondation in vitro	+ Crédit de 200 € par année civile
Cure thermique (acceptée SS)	
Frais de traitement et honoraires	
Frais de voyage et d'hébergement	+ 50 € (1 acte par année civile)
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie	+ 10 € par acte (limité à 4 actes par année civile)
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention	
Vaccin antigrippe non remboursé par la SS	
Actions de prévention	
- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) - Campagne de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en CFA : séances de prévention dans tous les CFA de France auprès des apprentis charcutiers traiteurs et leurs professeurs	
Fonds d'action sociale	
Panorama des aides exceptionnelles pouvant être accordées aux salariés suite à des difficultés liées à des dépenses de santé : - Reste à charge important sur des soins de santé - Participation à l'acquisition des équipements spécifiques ou personnes handicapées ou invalides - Aides aux frais de déplacement occasionnés par l'hospitalisation d'un proche - Autres dépenses liées aux soins de santé Examen de tous les dossiers par la Commission paritaire nationale.	
Prévention de la pénibilité	

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
État des lieux des facteurs de pénibilité et établissement du référentiel unique de branche	
<p>* Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale.</p> <p>(1) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.</p> <p>(2) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans / Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum / Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans / Dépistage de l'hépatite B / Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ; c) Audiométrie vocale dans le bruit ; d) Audiométrie tonale et vocale ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie/Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans / Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.</p>	

Détail poste optique

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	+ 25 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	+ 30 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	+ 30 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De - 6 à + 6	+ 25 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	+ 30 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De - 6 à + 6	+ 30 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	+ 30 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	+ 30 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	+ 30 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	+ 30 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	+ 30 €
Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre

2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De – 6 à + 6	+ 25 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	+ 30 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	+ 30 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De – 6 à + 6	+ 25 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	+ 30 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De – 6 à + 6	+ 30 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	+ 30 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4	+ 30 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à – 4 ou > à + 4	+ 30 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De – 8 à + 8	+ 30 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à – 8 ou > à + 8	+ 30 €

Définitions

DPTM = Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée :

— CAS (Contrat d'accès aux soins),

— OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),

— OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

BR = base de remboursement de la Sécurité sociale ; PU = prix unitaire ; TC = tarif de convention de la Sécurité sociale ; TR = tarif de responsabilité ; TFR = tarif forfaitaire de responsabilité ; FR = frais réels ; SS = Sécurité Sociale ; TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné)

Régime surcomplémentaire

Option 2 «Art'Vissimo»

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
Hospitalisation Médicale et Chirurgicale	
Frais de séjour	+ 85 % BR
Honoraires (Actes de Chirurgie (ADC), Actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires)	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	+ 85 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	+ 0 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) (1)*	+ 25 € par jour
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif)	+ 15 € par jour

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
Transport (accepté par la SS)	
Forfait journalier	
Actes Médicaux	
Généralistes, spécialistes (consultations, visites)	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	+ 85 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	+ 0 % BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	
- Pour les médecins adhérents à un DPTM	+ 85 % BR
- Pour les médecins non adhérents à un DPTM	+ 0 % BR
Auxiliaires médicaux et analyses	
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	
Contraception prescrite non remboursée	
Dentaire	
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	
Inlay simple et onlay	+ 125 % BR
Inlay core et inlay à clavettes	+ 125 % BR
Prothèses dentaires remboursées SS	+ 120 % BR
Prothèses dentaires non remboursées SS	+ 120 % BR
Orthodontie acceptée SS	+ 100 % BR
Orthodontie refusée SS *	+ 100 % BR
Implants dentaires*	+ Crédit de 300 € par année civile
Parodontologie	+ Crédit de 250 € par année civile
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)	
Prothèses auditives	
Orthopédie et autres prothèses	
Optique (par bénéficiaire)	
Monture	+ 40 € (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)
Verres	Montant en fonction du type de verre (Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)

Postes	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
	Conventionné / Non conventionné
Lentilles acceptées par la SS	+ Crédit de 50 € par année civile
Lentilles refusées par la SS	+ Crédit de 150 € par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	+ Crédit de 300 € par année civile
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	+ 200 €
Fécondation in vitro	+ Crédit de 300 € par année civile
Cure thermique (acceptée SS)	
Frais de traitement et honoraires	
Frais de voyage et d'hébergement	+ 50 € (1 acte par année civile)
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie	+ 20 € par acte (limité à 4 actes par année civile)
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention	
Vaccin antigrippe non remboursé par la SS	
Actions de prévention	
- Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) - Campagne de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques (TMS) en CFA : séances de prévention dans tous les CFA de France auprès des apprentis charcutiers traiteurs et leurs professeurs	
Fonds d'action sociale	
Panorama des aides exceptionnelles pouvant être accordées aux salariés suite à des difficultés liées à des dépenses de santé : - Reste à charge important sur des soins de santé - Participation à l'acquisition des équipements spécifiques ou personnes handicapées ou invalides - Aides aux frais de déplacement occasionnés par l'hospitalisation d'un proche - Autres dépenses liées aux soins de santé Examen de tous les dossiers par la Commission paritaire nationale.	
Prévention de la pénibilité	
État des lieux des facteurs de pénibilité et établissement du référentiel unique de branche	
* Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale. (1) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique. (2) Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant 14 ans / Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum / Premier bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit pour un enfant de moins de 14 ans / Dépistage de l'hépatite B / Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ; c) Audiométrie vocale dans le bruit ; d) Audiométrie tonale et vocale ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie/Ostéodensitométrie prise en charge par l'assurance maladie obligatoire, pour les femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans / Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Haemophilus influenzae B - infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	

Détail poste optique

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
------------------------------------	-------------------------	--------------------	--------	------------------------

2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De – 6 à + 6	+ 60 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	+ 80 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	+ 80 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	De – 6 à + 6	+ 60 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	+ 80 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	De – 6 à + 6	+ 60 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	+ 80 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4	+ 80 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à – 4 ou > à + 4	+ 60 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De – 8 à + 8	+ 80 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à – 8 ou > à + 8	+ 60 €
Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De – 6 à + 6	+ 60 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	+ 80 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	+ 80 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	De – 6 à + 6	+ 60 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	+ 80 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	De – 6 à + 6	+ 60 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	+ 80 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De – 4 à + 4	+ 80 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à – 4 ou > à + 4	+ 60 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De – 8 à + 8	+ 80 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à – 8 ou > à + 8	+ 60 €

Définitions

DPTM = Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée :

— CAS (Contrat d'accès aux soins),

— OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée),

— OPTAM-CO (Option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).

BR = base de remboursement de la Sécurité sociale ; PU = prix unitaire ; TC = tarif de convention de la Sécurité sociale ; TR = tarif de responsabilité ; TFR = tarif forfaitaire de responsabilité ; FR = frais réels ; SS = Sécurité Sociale ; TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné)

(Avenant n° 37, 10 juill. 2019, étendu)

Régime de base

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires

Abréviations :

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

Hospitalisation		
Nature des frais		Niveau d'indemnisation
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Conventionné Non Conventionné
Frais de séjour		250 % BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)	Adhérents DPTM :	250 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Autres honoraires		
Chambre particulière		80 € par jour
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 € par jour

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courants		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non Conventionné
Honoraires médicaux :		
- remboursés SS		
Généralistes	Adhérents DPTM :	220 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Spécialistes	Adhérents DPTM :	220 % BR
(Consultations et visites)	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :	220 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)	Non adhérents DPTM :	200 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM :	170 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM :	150 % BR
- non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Phytothérapie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un éta- blissement recensé au répertoire FINESS)	60 € par acte, limité à 4 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	150 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	150 % BR	
Médicaments :		
- remboursés SS	100 % BR	
- non remboursés SS		
Contraception prescrite	Crédit de 90 € par année civile	
Pharmacie (hors médicaments) :		
- remboursée SS	100 % BR	
- non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits ⁽²⁾	100 % des FR sur présentation de la facture de prescription	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	RSS + crédit de 600 € par année civile par bénéficiaire	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives	Crédit de 1500 € par année civile par bénéficiaire avec un minimum de 100 % BR	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :		
Équipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Équipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	1700 € (***) (au lieu de RSS + crédit de 1500 € = non responsable > max)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	1700 € (***) (au lieu de RSS + crédit de 1500 € = non responsable > max)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
<p>(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquet fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018</p> <p>(**) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.</p> <p>(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).</p> <p>(****) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au «contrat responsable». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 1^{er} janvier 2021).</p>		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèse 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
- Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	400 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	330 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR dans la limite des HLF	
- Panier libre (***)		
Inlay, onlay	400 % BR	
Inlay core	330 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	300 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	400 % BR	
Parodontologie	Crédit de 500 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie «implantologie» comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 1200 € par année civile	
Orthodontie	300 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**) (1)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**) (1)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**) (1)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**) (1)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement, d'un opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement, d'un opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	RSS + Crédit de 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 2000 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A prises en charge dans le cadre du «100 % santé», tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p> <p>(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :</p> <p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après :</p> <p>Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.</p> <p>Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.</p> <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; - variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; - somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; - variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. <p>La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.</p> <p>Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.</p> <p>Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : - glaucome ; - hypertension intraoculaire isolée ; - DMLA et atteintes maculaires évolutives ; - rétinopathie diabétique ; - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; - cataracte évolutive à composante réfractive ; - tumeurs oculaires et palpébrales ; - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; - greffe de cornée datant de moins de 1 an ; - kératocône évolutif ; - kératopathies évolutives ; - dystrophie cornéenne ; - amblyopie ; - diplopie récente ou évolutive ; - les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : - diabète ; - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ; - hypertension artérielle mal contrôlée ; - sida ; - affections neurologiques à composante oculaire ; - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. <p>La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.</p> <p>La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. <p>Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.</p> <p>• une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.</p> <p>(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.</p> <p>Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à des classes (A ou B) différentes.</p>		

Grille optique «verres de classe B»

Verres Unifocaux / multifocaux / Pro- gressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	90 €
		SPH < - 6 ou > + 6	150 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90 €
		SPH > 0 et S > + 6	150 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	150 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	150 €
Multifocaux et progressifs	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	180 €
		SPH < - 4 ou > + 4	250 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	180 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	180 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	250 €
		SPH > 0 et S > + 8	250 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	250 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	250 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un payement par enfant déclaré)	Forfait de 350 €
Fécondation in vitro	Crédit de 250 € par année civile

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits «lourds») prévue au I de l'article R. 160.16 du code de la Sécurité sociale.

Article 20-3-D-2 Limites des garanties - Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité sociale,

- déclarés après un délai de deux ans suivant la date des soins pratiqués,

— engagés hors de France.

Si la caisse de Sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la Sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime,

— non remboursés par les régimes de base de la Sécurité sociale,

— ne figurant pas à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties.

— engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires,

— engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices,

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale,

- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code la sécurité sociale,

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18^o de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité Sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la Sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de Sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes Médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la Sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de Sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

À l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes. Il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de Sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

Article 20-3-D-3 Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la Sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la Sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 20-3-E

Maintien des garanties

Article 20-3-E-1

Pour les ayants-droit des salariés décédés

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants-droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant-droit au titre des présentes dispositions, le conjoint ou le concubin du bénéficiaire décédé lié ou non par un Pacte civil de solidarité (Pacs) et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation Sécurité sociale et, par extension :
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale à savoir :
 - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après,
 - pris en compte dans le calcul du quotient familial,
 - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,
 - ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 20-3-E-2

Pour les salariés en arrêt de travail au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié bénéficiaire du présent régime, donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 8 mois, les garanties du présent régime seront maintenues sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1^{er} jour du 9^{ième} mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la reprise d'activité.

Tout salarié, qui reprend le travail moins de 8 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 8 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la Sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation «accidents du travail/maladies professionnelles».

Tout salarié qui reprend le travail après avoir bénéficié partiellement de l'exonération du paiement des cotisations, conserve son droit à gratuité en cas de rechute au sens de la législation de la Sécurité sociale «accidents du travail/maladies professionnelles», dans la limite de la période d'exonération restant à courir.

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation «accidents du travail/maladies professionnelles» du régime de base de la Sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la rupture du contrat de travail des garanties du présent régime avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

Article 20-3-E-3

En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et la cotisation patronale seront maintenus dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 20-3-E-2 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Article 20-3-E-4
Portabilité des droits (Avenant n° 21, 10 oct. 2013, étendu)

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité visé par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale (article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 à la sécurisation de l'emploi).

Ainsi, les employeurs ont l'obligation de maintenir les garanties collectives de frais de santé à leurs anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

Date d'effet

Les dispositions du présent article prennent effet au 1^{er} juin 2014.

Elles s'appliquent à toutes les cessations de contrat de travail survenant à cette date ou postérieurement.

Participants

Sont garantis dans les conditions définies ci-après, les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire des garanties du contrat d'adhésion, mentionnée au présent avenant.

Ils bénéficient du maintien de garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime frais de santé souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail,
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et qu'elle ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf stipulations contraires 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 (Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill.)*, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de fin du contrat de travail, *sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur (Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill.)* désigné.

Garanties

Les participants bénéficient des garanties frais de santé du présent contrat applicables à la catégorie de personnel à laquelle ils appartenaient lors de la cessation de leur contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des participants bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Paiement des prestations

L'ancien salarié devra produire à l'organisme assureur le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Cotisations

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

Durée - limites

Sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise adhérente selon les formalités définies par le présent avenant, (Termes exclus de l'extension par arr. 18 juin 2015, JO 3 juill.) le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du participant et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

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

- lorsque le participant reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur 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 du participant,
- en cas de non renouvellement ou résiliation du contrat collectif frais de santé.

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 la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Formalités de déclaration

L'entreprise adhérente et/ou le participant doit signaler le maintien des garanties visées par le présent avenant dans le certificat de travail de l'ancien salarié et informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié (ou ses ayants-droit en cas de décès) s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties.

Article 20-3-F Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 20-3-E du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite «Loi Evin») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés par l'article 20-3-E-4 du présent régime, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la Loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la Loi Evin demandée par les signataires de l'A.N.I. du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par l'article 20-3-E-4 du présent régime, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la Loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur, désigné.

Les ayants-droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue à l'article 20-3-E-I du présent régime, pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus à l'issue de la période de gratuité sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 pour cent aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

(Avenant n° 32, 11 oct. 2017, étendu) Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé, et notamment de solidarité intergénérationnelle par le principe de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, et en application du décret n° 0.17-372 du 21 mars 2017, il a été convenu des évolutions suivantes concernant la cotisation allouée aux anciens salariés :

Les tarifs applicables aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 «Loi Évin» sont plafonnés à compter de la date d'effet du contrat ou de l'adhésion, selon les modalités suivantes :

— La première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime ;

— À compter de la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime.

(Avenant n° 42, 28 avr. 2021, étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021) Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé, et notamment de solidarité intergénérationnelle par le principe de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, et en application du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, il a été convenu des évolutions suivantes concernant la cotisation allouée aux anciens salariés :

Les tarifs applicables aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 «Loi Evin» sont plafonnés à compter de la date d'effet du contrat ou de l'adhésion, selon les modalités suivantes :

— La première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime ;

— À compter de la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime ;

— À compter de la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime.

20-3-G

(Avenant n° 55, 5 nov. 2024, étendu) - Cotisations

La cotisation du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est mensuelle et forfaitaire.

La cotisation mensuelle, exprimée en euros, est fixée et détaillée ci-dessous :

Base actifs	Régime général	Régime local
Salarié	61 €	39 €

Article 20-3-H

Prestations

Article 20-3-H-1

Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisses Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Article 20-3-H-2

Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte Santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte Santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant la cessation définitive des garanties.

Article 20-3-H-3

Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 20-3-H-4

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 20-3-I

Désignation de l'organisme assureur

AG2R prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code la Sécurité sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel, sise 37 boulevard Brune 75014 Paris, membre du Gie AG2R-35 Boulevard Brune, 75680 Paris cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé».

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation le sera quant à elle dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent régime.

Article 20-3-J

Clause de migration

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail au régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2011.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant un contrat de complémentaire de frais de soins de santé auprès d'un autre organisme assureur quelque soit le niveau de garanties appliqué.

Par exception et pour tenir compte des délais de résiliation, si l'arrêté d'extension est publié après le 20 octobre 2010, les entreprises, bénéficiant à cette date d'un contrat de frais de soins de santé obligatoire au profit des salariés visés par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme assureur désigné à l'article 20-3-I tant que ledit contrat sera en vigueur et jusqu'au 31 décembre 2011.

Pour ce faire, elles devront justifier auprès de l'organisme assureur désigné de la souscription d'un contrat frais de soins de santé.

En tout état de cause, toutes les entreprises devront avoir rejoint le 1^{er} janvier 2012 le régime frais de santé mis en place par la profession.

Article 20-3-K

Comité paritaire de suivi et de gestion

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives *au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 23 déc. 2010, JO 6 janv. 2011)* et signataires de l'avenant n° 8 à la convention Collective Nationale de la Charcuterie de Détail, du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007, relatif à la mise en place d'un régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la Branche.

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % de cotisations brutes prélevés sur le compte de résultat prévu par l'article 20-3-G notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'Association susmentionnée.

Article 20-3-L

Fonds de prévention santé (Avenant n° 23, 26 nov. 2014, étendu)

Il est créé un fonds de prévention santé destiné au financement des actions de la Branche en matière de prévention et de gestion du risque santé.

Les membres de l'association de gestion paritaire «Artvie' Gest» décident des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

Le fonds de prévention santé est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la convention collective nationale de la Charcuterie de détail.

Les actions de prévention sont financées dans la limite du solde créditeur des fonds de prévention santé.

Article 20-3-M

Fonds de secours (action sociale) (Avenant n° 23, 26 nov. 2014, étendu)

Il est créé un Fonds de secours (action sociale) ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en situation de détresse selon les critères définis par les membres de l'association de gestion paritaire «Artvie' Gest».

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la Sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de remboursements de frais de soins de santé issu de l'avenant n° 8 du 26 avril 2010 et de ses avenants successifs, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Les membres de l'association de gestion paritaire «Artvie' Gest» examineront avec bienveillance les dossiers pré-

sentés et apporteront leur meilleur soutien possible dans le respect des conditions ci-dessus énoncées.

Le fonds de secours (action sociale) est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la Convention Collective Nationale de la Charcuterie de détail par décision de l'association Artvie' Gest.

Les aides à caractère exceptionnel sont financées dans la limite du solde créditeur des fonds de secours (action sociale).

Article 20-3-N

Association de gestion paritaire Artvie' Gest (Avenant n° 23, 26 nov. 2014, étendu)

À effet du 1^{er} janvier 2011, l'association de gestion Artvie' Gest fonctionnera grâce à un budget annuel égal à 1 % de la collecte des cotisations brutes prévues à l'article 20-3-G Cotisations de l'article 20-3 Régime Frais de santé à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010.

Article 21

Appel de préparation à la défense nationale

Tout(e) salarié(e) ou apprenti(e) âgé(e) de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. La situation des salariés se trouvant soumis aux obligations imposées par le service national à un titre quelconque est réglée conformément aux articles L. 122-18 à 24 du code du travail.

Article 22

Travail de nuit

Le travail de nuit sera limité au minimum. Est considérée comme nuit la période s'étendant entre 21 heures et 6 heures de matin. Pour les jeunes de 18 ans, le travail de nuit est interdit, sauf dérogations accordées dans le cadre de l'article L. 213-7 du code du travail.

Chaque heure de travail de nuit donne lieu à une majoration de 25 % du salaire horaire de l'intéressé ou à un repos équivalent par accord des parties.

En outre, des dispositions particulières seront prévues en faveur des «travailleurs de nuit» au sens de l'article L. 213-2 du Code du travail, c'est-à-dire :

- salarié effectuant 3 heures de travail de nuit au moins 2 fois par semaine.
- salarié effectuant 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois.

Article 23

Congés payés

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

Article 23-1

Détermination des droits à congés payés

Il est précisé que le droit à congés payés est déterminé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut, en principe, excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Article 23-2

Plan de départ en congés

Le plan de départ en vacances (dans le cas où l'entreprise ne ferme pas) est établi en accord collectif avec les salariés, au plus tard le 1^{er} avril. Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Ce plan est établi dans la mesure du possible, en tenant compte de la situation de famille des intéressés, de leur ancienneté et de leur désir.

Les époux travaillant dans une même entreprise doivent bénéficier des mêmes dates de vacances.

Article 23-3

Fractionnement des congés

Conformément à l'article L. 223-8 du code du travail, le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné sous les conditions suivantes :

1. Seuls les congés dépassant douze jours ouvrables peuvent être fractionnés. Un congé ne dépassant pas douze jours

ouvrables doit donc être continu.

2. Le fractionnement suppose nécessairement l'agrément du salarié.

3. Une partie du congé doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire, et cette fraction doit être obligatoirement prise pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

4. Lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six, le salarié a droit à deux jours ouvrables supplémentaires et un seul jour lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq.

Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables n'ouvrent pas droit à supplément même s'ils sont fractionnés et quelle que soit la période à laquelle ils sont donnés.

Article 23-4 **Indemnité de congés payés**

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé, telle qu'elle ressort des bulletins de paye qui lui ont été délivrés. Elle ne pourra être inférieure en aucun cas au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler pendant la période du congé.

Article 23-5 **Prise en compte des absences pour maladie pour le décompte des droits**

Après deux ans de présence dans l'entreprise, 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 24 **Remplacement temporaire des salariés**

En cas d'absence temporaire d'un salarié quel qu'en soit le motif ou de passage provisoire à temps partiel, il peut être pourvu au remplacement de l'intéressé par l'embauchage d'une personne engagée sous contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 25 **Emploi d'«extra» pour l'activité traiteur de réceptions**

Constatant qu'il est d'usage, dans la profession, de faire appel à du personnel «extra» il a été convenu d'intégrer cet usage dans la convention collective et d'en définir les conditions.

Article 25-1 **Définition de l'extra**

L'«Extra» est engagé pour la durée de la mission qui lui est confiée.

Cette durée peut varier de quelques heures à quelques jours. L'embauche en extra est d'usage pour l'activité Traiteur de réceptions. Elle ne peut avoir pour objet de pallier l'absence d'un salarié.

Article 25-2 **Formalités**

Il est remis, au salarié, au plus tard à la prise de fonction, une fiche de vacation comportant :

- L'identification de l'entreprise
- L'emploi occupé et le coefficient
- Le motif de l'embauche
- Le lieu ou les lieux, où le salarié est affecté
- La ou les date(s) d'exécution de la prestation de travail
- L'heure de commencement du travail et nombre d'heures prévues
- La rémunération brute. Celle-ci peut-être exprimée à l'heure ou forfaitairement pour un nombre d'heures défini. La rémunération brute est majorée de 10 % correspondant à l'indemnité de congés payés
- Les avantages particuliers
- L'échéance de règlement de la prestation

La remise de ce document ne dispense pas l'employeur de la déclaration préalable à l'embauche.

Article 25-3 **Rémunération**

Le salaire de l'extra ne peut être inférieur au montant défini dans la grille des salaires eu égard à la qualification

de l'intéressé. Il est majoré de 25 % en cas de travail de nuit. Une indemnité correspondant à 10 % du salaire brut est versée à titre d'indemnité de congés payés, quelle que soit la durée de la prestation. Sauf accord contraire, le salaire est versé à l'échéance normale de la paye dans l'entreprise. Si tel est le cas, le salarié est en droit d'obtenir, sur sa demande, le versement d'un acompte. Si plusieurs vacations ont été effectuées au cours du mois, elles peuvent être totalisées sur le bulletin de paye sans que cela remette en cause la nature de ces vacations.

Article 25-4 **Requalification**

L'extra qui se voit confier, par le même établissement, des vacations représentant plus de 1050 heures sur une période de 12 mois consécutifs, peut solliciter la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

Article 25-5 **Particularités d'exécution de la prestation**

— Repos : Une pause de vingt minutes est accordée au terme de six heures de vacation. Elle n'est pas considérée comme temps de travail.

— Particularités d'exécution de la prestation : Le décompte du temps de travail effectif du salarié commence et se termine sur le lieu d'exécution de la prestation. Pour le salarié venant de l'entreprise et retournant à l'entreprise, le temps de travail commence au départ de l'entreprise et prend fin au retour dans l'entreprise.

Article 26 **Congés pour raisons familiales**

Article 26-1 **Evènements familiaux**

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

Naissance ou d'adoption : 3 jours de congés consécutifs ou non, à prendre dans les quinze jours entourant la date de naissance ou d'arrivée au foyer, *après entente avec l'employeur* (Termes exclus de l'extension par arr. 30 juill. 2008, JO 7 août). Ce congé est cumulable avec le congé de paternité prévu à l'article 26-2.

Mariage :

— du salarié : moins de deux ans d'ancienneté : quatre jours ; après deux ans d'ancienneté : une semaine, y compris le repos hebdomadaire. Ces dispositions s'appliquent également en cas de remariage du salarié

— d'un enfant : moins d'un an d'ancienneté : un jour ; après un an d'ancienneté : trois jours

Décès :

— du conjoint (ou du partenaire d'un PACS), d'un enfant : quatre jours

— du père, de la mère : quatre jours

— d'un beau parent : deux jours

— d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : un jour quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Ces absences sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés. Elles sont prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Lorsque le salarié est déjà absent de l'entreprise au moment de l'évènement, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert.

Exception faite pour les événements malheureux, les autorisations d'absence ne seront pas, en principe, accordées dans les quinze jours qui précèdent les fêtes de fin d'année.

Si toutefois il n'est pas possible de modifier la date de l'évènement qui motive l'absence, la durée de celle-ci sera limitée à ce que prévoit la loi, quelle que soit l'ancienneté du salarié. En aucun cas, les jours supplémentaires accordés par la convention collective ne pourront être exigés à un autre moment.

Article 26-2 **Congé de paternité**

Le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance

Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le salarié doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins un mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de son retour.

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce congé est distinct du congé de naissance et les deux congés peuvent être pris séparément ou à la suite l'un de

l'autre.

Le contrat de travail étant suspendu, ce congé n'est pas rémunéré.

Article 26-3 **Congé en vue d'adoption**

Tout salarié titulaire de l'agrément en vue d'adoption délivré par la DDASS a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines pour se rendre dans les départements ou territoires d'Outre-mer ou à l'étranger pour adopter un enfant.

Il doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins deux semaines à l'avance, du point de départ et de la durée du congé envisagée.

Il a le droit de reprendre son emploi avant la date prévue en retrouvant son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 26-4 **Congé d'adoption**

Ce congé est ouvert à tout salarié, père ou mère, à qui un service d'aide sociale à l'enfance confie un enfant en vue de son adoption et à ceux qui adoptent dans la légalité un enfant étranger.

Pour le père, ce congé peut être cumulé avec le congé de naissance.

La durée et les modalités de prise du congé sont fixées par la loi et les règlements en vigueur.

L'absence pour congé d'adoption ne peut avoir aucun effet pour le salarié sur sa rémunération et ses avantages sociaux. Il bénéficie notamment, à son retour, des augmentations de salaire intervenues dans l'entreprise pendant son absence.

Au terme de son congé d'adoption, le salarié peut bénéficier de son congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payée retenue dans l'entreprise. Ainsi, lorsque la période de congé d'adoption coïncide avec la période de congés payés, le salarié peut prendre ses congés payés même après la période de référence.

Article 26-5 **Congé parental d'éducation**

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père ou la mère qui justifie d'au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer, peut solliciter soit un congé parental soit un travail à temps partiel (avec une durée minimale de 16 h par semaine).

La durée initiale de ce congé est fixée à un an.

Il peut être pris à n'importe quel moment pendant la période qui suit la naissance ou l'adoption et ce jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

L'employeur est informé par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée de la période.

Au terme de la période initiale et dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant, le congé peut :

— être prolongé. La prolongation est possible deux fois.

— être transformé en reprise à temps partiel

Dans les deux cas, l'employeur est informé par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il est précisé qu'en cas de travail à temps partiel, la fixation de l'horaire de travail, à défaut d'accord entre les parties relève du pouvoir de direction de l'employeur.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié peut modifier son choix initial.

Article 26-6 **Congé pour enfant malade**

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Ce congé est de 3 jours par an au maximum.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré, sauf en Alsace Moselle.

Article 26-7 **Congé de présence parentale**

Tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale, dans une limite fixée à 310 jours ouvrés (soit 14 mois). Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

L'employeur est informé par lettre recommandée ou remise en main propre de la mise en œuvre de ce droit au moins 15 jours avant le début du congé. Un certificat médical détaillé précisant la durée de la période initiale de présence parentale nécessaire auprès de l'enfant est joint à ce courrier.

Par la suite et dans la limite définie ci-dessus, il doit informer son employeur 48 h à l'avance quand il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé.

Pendant ce congé, son contrat est suspendu et il ne bénéficie pas du maintien de sa rémunération.

À son retour, il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 26-8 **Congé de solidarité familiale**

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Il peut aussi, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Il doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 15 jours avant le point de départ du congé, de sa volonté d'en bénéficier et joindre un certificat médical attestant l'état de santé de la personne malade.

La même procédure est applicable pour le renouvellement du congé.

Le congé prend fin soit à l'expiration de l'autorisation d'absence soit dans les 3 jours qui précèdent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure (1^{er} phrase exclue de l'extension par arr. 30 juill. 2008, JO 7 août). Sa durée est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour ce qui concerne le congé de maternité, voir l'article 31-4.

Article 27 **Jours fériés**

Le chômage des fêtes légales ne pourra entraîner de réduction de la rémunération des salariés ayant plus de trois mois d'ancienneté, à condition :

— qu'ils totalisent 200 heures de présence dans les deux mois précédant le jour férié

— qu'ils aient été présents la veille et le lendemain du jour férié hormis le cas où une autorisation préalable d'absence a été accordée.

De plus, outre le 1^{er} Mai, quatre jours fériés par an seront réglés de la manière suivante, lorsqu'ils seront travaillés en raison des nécessités impérieuses de l'entreprise :

— pour les fêtes légales : soit compensées par un temps de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 p. 100, l'un ou l'autre calculé en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées

— pour le 1^{er} Mai : payé dans les conditions prévues par la loi.

Dans la mesure où les fêtes légales seront chômées, les salariés en seront informés huit jours à l'avance.

Les quatre jours autres que le 1^{er} Mai seront déterminés par l'employeur en accord avec le personnel, dans chaque entreprise, avant fin mars de chaque année.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne seront pas récupérables.

Article 28 **Départ en retraite**

Article 28-1 **Départ à l'initiative du salarié**

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de ses droits à retraite doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre reçu, en

observant un préavis d'au moins un mois.

Au moment de son départ, il bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis. Cette indemnité est égale à 1/20 de mois de salaire par année de présence. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale. Si une année est incomplète, l'indemnité est proportionnelle au nombre de mois effectués.

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon le résultat le plus favorable au salarié. Cette indemnité est assujettie aux charges sociales et fiscales dans les conditions définies par la loi et les règlements.

Article 28-2 **Départ à l'initiative de l'employeur**

L'employeur ne peut mettre un salarié à la retraite avant 65 ans, quelle que soit sa durée d'assurance. Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui veut mettre le salarié en retraite est tenu de l'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant le préavis de licenciement défini à l'article 12-2. Le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement définie à l'article 15.

Article 29 **Hygiène et sécurité**

L'employeur est tenu d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail et en particulier :

Article 29-1 **Évaluation et prévention des risques**

L'employeur doit évaluer les risques inhérents à son entreprise afin de mettre en place, si besoin, des actions de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Les résultats de l'évaluation sont répertoriés dans un document unique qui doit être mis à jour au moins une fois par an.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, en particulier de protection individuelle.

Le port d'un tablier de protection est obligatoire pour les opérations de découpe. Ce dernier devra être agréé, d'un port facile et son entretien est assuré par l'entreprise.

Les ouvriers ayant à séjourner dans les chambres de réfrigération et, à plus forte raison de congélation, devront être protégés par les vêtements appropriés mis à leur disposition.

Le matériel doit être en conformité avec la réglementation en vigueur.

Article 29-2 **Hygiène du personnel**

Des dispositifs de lavage des mains dotés d'eau chaude et froide et équipés de produits de lavage et de désinfection et de moyens de séchage conformes à la réglementation doivent être mis à la disposition du personnel.

Compte tenu du caractère alimentaire de la production, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à respecter les prescriptions de la réglementation sanitaire.

Employeur et salarié doivent se conformer aux dispositions légales et réglementaires spécifiques relatives à la formation des salariés à l'hygiène et à la sécurité.

Article 30 **Vêtements de travail - Chaussures de travail**

Les vêtements de travail sont fournis et entretenus par l'entreprise et changés aussi souvent que nécessaire.

Les salariés sont tenus de revêtir les tenues de travail et de porter les toques et coiffes fournis par l'entreprise.

Pour le personnel de laboratoire, des chaussures adaptées sont fournies par l'entreprise.

Article 31 **Travail des femmes**

Article 31-1 **Protection des femmes enceintes contre les discriminations**

En conformité avec le Code du travail (art. L. 123-1 du code du travail), il est interdit à un employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou prononcer une mutation d'emploi non justifiée par son état de santé. En cas de litige,

il revient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler sa grossesse et l'employeur ne doit rechercher aucune information à ce sujet.

Article 31-2 **Interdiction de licenciement de la femme enceinte**

Conformément à l'article L. 122-25-2 du Code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée n'ayant aucun rapport avec la 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.

En ce cas, la notification du licenciement ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat.

Article 31-3 **Nullité du licenciement de la femme enceinte ou adoptante**

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave n'ayant aucun rapport avec la grossesse. Il en est de même en faveur de la femme qui fournit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions prévues aux articles 31-2 et 31-3 ne font pas obstacle à l'arrivée à échéance d'un contrat à durée déterminée.

Article 31-4 **Congés de maternité**

Le congé de maternité comprend un congé prénatal et un congé postnatal dont la durée est fixée par la loi et varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer. Elle est augmentée en cas de naissances multiples.

La salariée enceinte doit remettre à son employeur contre reçu ou lui adresser par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, la durée de son état pathologique justifiant une augmentation de la période de suspension de son contrat.

En tout état de cause, il est interdit d'employer les femmes pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement et, en aucun cas pendant les six semaines qui suivent celui-ci.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est simplement suspendu.

L'absence pour congé de maternité ne peut avoir aucun effet pour la salariée sur sa rémunération et ses avantages sociaux. Elle bénéficie notamment, à son retour, des augmentations de salaire intervenues dans l'entreprise pendant son absence.

Au terme de son congé de maternité, la salariée peut bénéficier de son congé payé annuel quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise. Ainsi, lorsque la période de congé de maternité coïncide avec la période de congés, la salariée peut prendre ses congés payés même après la période de référence.

Pour le congé d'adoption, voir l'article 26-4.

Article 31-5 **Rupture du contrat de travail du fait de la salariée en cas de maternité ou d'adoption**

Le contrat de travail peut être résilié sans préavis par la femme en état de grossesse apparente. Cette rupture ne peut donner lieu à indemnité de brusque rupture.

De même, la femme peut, en vue d'élever son enfant, au terme du congé de maternité ou d'adoption s'abstenir sans délai-congé et sans avoir à payer d'indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage.

L'employeur est alors tenu pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Article 31-6 **Dispositions relatives à l'emploi des femmes**

— Sièges :

Des sièges en nombre suffisant doivent être mis à leur disposition, à proximité des postes de travail.

— Port de charges :

Conformément à l'article R. 234-6 du code du travail, les femmes ne peuvent porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

— quatorze ou quinze ans : 8 kg

— seize ou dix-sept ans : 10 kg

— dix-huit ans et plus : 25 kg

— emploi aux étalages extérieures :

L'emploi des femmes qui se sont déclarées enceintes aux étalages extérieures est interdit de façon absolue après 22H ou lorsque la température est inférieure à zéro degré. Il en est de même lorsque le médecin du travail estime nécessaire entre cette interdiction.

En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont prévus à proximité des postes de travail.

Article 31-7 **Congés supplémentaires**

Conformément à l'article L. 223-5 du code du travail, les salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 32 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

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

Article 33 **Jeunes travailleurs**

Les conditions particulières de travail des jeunes de moins de 18 ans (salariés, apprentis, jeunes en stage dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire) sont réglées conformément à la loi et aux dispositions suivantes :

Article 33-1 **Durée du travail**

La durée du travail effectif des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peut être supérieure, temps de formation compris, à 35h par semaine.

Elle ne peut non plus excéder 8h par jour (7h par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires).

Des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 h par semaine, par l'Inspecteur du travail après avis du Médecin du travail.

Une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4h et demie.

Article 33-2 **Interdiction du travail de nuit**

Tout travail entre 21 h et 6h (entre 20h et 6h pour les moins de 16 ans) est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

Article 33-3 **Repos hebdomadaire**

Le travail est autorisé le dimanche, sous réserve du respect des règles du repos hebdomadaire.

Cette dérogation est subordonnée au respect d'un repos consécutif d'au moins 36h.

Les jeunes de moins de 18 ans ont droit à deux jours consécutifs de repos hebdomadaire.

Article 33-2

Port de charges

Conformément à l'article R. 234-6 du Code du travail, les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ne peuvent porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

- quatorze ou quinze ans : 15 kg
- seize ou dix-sept ans : 20 kg

Article 33-3

Emploi aux étalages extérieurs

Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes de moins de seize ans. Quant aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, ils ne peuvent y être employés plus de six heures par jour. Ils doivent l'être par postes de deux heures au plus, séparés par des intervalles d'une heure au moins.

L'emploi de jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux étalages extérieurs est interdit d'une façon absolue après huit heures du soir ou lorsque la température est inférieure à 0 °C.

En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont prévus à proximité des postes de travail.

Article 34

Retraite complémentaire des salariés

Article 34-1

Désignation de la Caisse de retraite complémentaire obligatoire

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, à l'exception de celles situées en Meurthe et Moselle qui relèvent d'ISICA, sont tenues de cotiser à l'IREC (Groupe Malakoff) 15 avenue du Centre Guyancourt-78281 Saint Quentin en Yvelines- qui s'est substitué au Rips à compter du 1^{er} janvier 2001. Elles cotisent sur la totalité du salaire (dans les limites légales) pour le personnel non cadre, dans la limite de la tranche A pour le personnel cadre.

Article 34-2

Taux de cotisations

Le taux de base minimum de cotisation à la retraite complémentaire est fixé à 7 %.

Le taux d'appel est fixé par les organismes gestionnaires du régime.

La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié selon la répartition suivante :

- 60 % employeur, 40 % salarié à hauteur du taux de 4 %
- Moitié employeur, moitié salarié pour la partie du taux excédant 4%

Article 35

Formation Professionnelle tout au long de la vie

(Pour la désignation d'un OPCA voir Avenant n° 12 du 14 novembre 2011)

(Abrogé par Accord du 30 oct. 2014 et Accord du 11 octobre 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 2 ans)

Mod. par Avenant n° 5, 7 juill. 2009, étendu par arr. 22 déc. 2009, JO 1^{er} janv. 2010

Avenant n° 12, 14 nov. 2011 non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2012

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Mod. par Avenant n° 13, 31 janv. 2012, étendu par arr. 28 févr. 2013, JO 8 mars 2013 abrogé par Accord 30 oct. 2014 et Accord du 11 oct. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 2 ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.
Syndicat(s) de salariés :
CGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
FNAA CFE/CGC.

Mod. par Avenant n° 19, 7 mai 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. 2013, applicable au 1^{er} janv. 2014 abrogé par Accord 30 oct. 2014 et Accord du 11 oct. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 2 ans⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CNCT.

Syndicat(s) de salariés :
CFDT FGA ;
CFTC CSFV ;
FNAA CFE CGC ;
FGTA FO.

Article 35-1 **Objectifs prioritaires**

Les objectifs prioritaires de la branche ont été définis comme suit :

- Mobiliser la formation au service d'objectifs de développement de la branche en favorisant l'insertion, la qualification, la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie.
 - Accompagner la formation des jeunes en créant les conditions de mise en œuvre de parcours professionnels assurant, dans le cadre de l'apprentissage ou de l'alternance, la qualification et la professionnalisation et ce, dans une optique de progression des salariés qualifiés dans la branche.
 - Encourager les nouveaux entrants à s'inscrire dans un parcours professionnel.
 - Contribuer à permettre à chaque salarié d'accéder aux différents dispositifs de la formation pour favoriser son évolution professionnelle tout au long de la vie.
- Soutenir la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises dans l'exercice des différentes fonctions, notamment par l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.
- Assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès aux formations.
 - Contribuer à la pérennité de la profession en accompagnant les actions de préparation à la création ou la reprise d'entreprise.

Article 35-2 **Le droit individuel à la formation**

Mod. par Avenant n° 13, 31 janv. 2012, étendu par arr. 28 févr. 2013, JO 8 mars 2013 abrogé par Accord 30 oct. 2014 et Accord du 11 oct. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 2 ans⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CNCT.

Syndicat(s) de salariés :
CGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
FNAA CFE/CGC.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur dans les conditions suivantes :

1/ **Salariés ayant accès au DIF**

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise,

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée justifiant de plus de 4 mois de présence, consécutifs ou non au cours des douze derniers mois, dans l'entreprise, peut bénéficier, à son initiative, d'actions de formation considérées comme éligibles au regard des critères posés par les textes en vigueur.

Sont exclus les salariés sous contrat d'apprentissage ou d'insertion en alternance (contrat de professionnalisation).

2/

Formations reconnues comme prioritaires dans la branche charcuterie de détail

Actions de promotion, d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances agréées par la CPNE de branche.

Actions de formation débouchant sur un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification reconnu dans la grille des classifications.

Actions d'accompagnement à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification, par la procédure de validation des acquis de l'expérience, agréée par la CPNE de la branche Charcuterie.

Actions de formation préalables à la création et à la reprise d'entreprise dans la branche charcuterie.

Actions de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de formation en faveur d'un salarié licencié, hormis les cas de faute grave ou lourde.

Actions d'adaptation aux périodes de transition professionnelle

3/

Crédit d'heures de formation (droit de tirage)

3-1/

Salariés à temps complet

Le salarié travaillant à temps complet bénéficie, chaque année, dans le cadre du DIF, d'un crédit d'heures constituant un «droit de tirage» de 22 heures de formation par an. Le crédit d'heures est géré par année civile et calculé au prorata pour les années incomplètes.

3-2/

Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, le crédit d'heures est déterminé comme suit :

Pour ceux effectuant au moins 20 heures de travail par semaine, le crédit d'heures est équivalent à celui d'un salarié à temps complet soit 22 heures par an.

Pour ceux effectuant moins de 20 heures de travail par semaine, le crédit d'heures est calculé au prorata de la durée du travail rapportée au temps complet.

Il est précisé qu'en cas d'emplois multiples, la totalisation des heures dans les différents emplois ne peut avoir pour effet d'excéder les droits acquis pour un travail à temps complet.

3-3/

Salariés en CDD

Pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, le crédit d'heures est déterminé au prorata de la durée du contrat rapportée aux douze mois de l'année civile.

3-4/

Plafonnement du cumul d'heures

Les heures acquises chaque année sont cumulables sur une durée maximale de 6 ans dans la limite d'un plafond de 132 heures.

Pour les salariés à temps partiel, seul le plafond de 132 heures est applicable. Lorsque le plafond a été atteint, la capitalisation des heures redémarre lorsque le salarié a consommé tout ou partie de ses «droits de tirage».

3-5/

Information du salarié sur ses droits à DIF

Le salarié est informé chaque année de son crédit d'heures par une mention portée sur son bulletin de paye en fin d'année ou sur une fiche qui lui est annexée.

3-6/

Incidences des absences sur le droit à DIF

Les absences assimilées par la loi ou la convention collective à du temps de présence ouvrent droit au crédit d'heures. Ainsi en est-il pour les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation qui doivent être pris intégralement en compte.

4/

Cadre d'exécution du DIF et allocation de formation

Les heures de formation entrant dans le cadre du DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail. Elles peuvent toutefois se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Cet accord d'imputation sur le temps de travail doit préciser le nombre d'heures imputées.

Lorsque les parties ont convenu que la formation s'impute sur le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur en fonction du nombre d'heures imputées.

Lorsque les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, elles donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur les douze derniers mois précédant le début de la formation. Cette allocation peut être prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, après accord sur le financement du dossier.

Elle est remboursée à l'employeur au vu des justificatifs de règlement.

Cette allocation de formation se cumule avec le maintien de la rémunération assuré par l'employeur lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail sur des périodes donnant lieu à maintien de salaire (congs payés, repos compensateurs, repos hebdomadaire par exemple...)

Les frais de formation, d'accompagnement ainsi que de transport et de repas peuvent être pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé dans les conditions qu'il a définies.

5/

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié mais nécessite l'accord de l'employeur.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu en précisant la formation qu'il entend suivre.

L'employeur dispose d'un délai de réponse d'un mois à compter de la présentation de la demande, son silence valant acceptation.

Le choix de l'action de formation et les modalités d'exécution du DIF sont précisés dans un accord écrit entre employeur et salarié.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation, l'employeur doit motiver son refus.

En cas de refus successifs durant deux exercices civils, la transition du DIF vers le dispositif de Congé individuel de formation (CIF) devient automatique.

Le salarié bénéficie en priorité de la prise en charge par le Fongecif dès lors que la demande entre dans ses priorités et l'employeur est tenu de verser au salarié via l'OPCA désigné par la branche, l'allocation de formation correspondant aux droits acquis du salarié majorée des frais de formation sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

6/

Cessation du contrat de travail

6-1/

Utilisation des droits à DIF avant la cessation du contrat de travail

— Licenciement

En cas de licenciement, non consécutif à une faute lourde, le salarié peut bénéficier de ses droits à DIF à condition d'en faire la demande avant la fin du préavis. Si l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle a lieu pendant les heures de travail.

À défaut de demande du salarié, l'employeur n'est pas tenu de verser la somme représentative des droits à DIF.

L'employeur est tenu, lors de l'entretien préalable et dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF et notamment de la possibilité de demander, avant le terme du préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, d'accompagnement à la validation des acquis ou de formation.

Le salarié licencié pour motif économique est prioritaire pour la prise en charge des frais afférents à l'action de formation sollicitée pendant le préavis et la prise en charge des frais par l'OPCA désigné par la branche peut être supérieure aux droits acquis si l'action est de nature à favoriser le reclassement du salarié dans la branche charcuterie.

— Démission et départ en retraite

En cas de démission ou de départ en retraite, le salarié peut demander à bénéficier de ses droits à DIF sous réserve que l'action de bilan de compétence ou la formation soit engagée avant la fin de son préavis.

— Rupture conventionnelle du contrat de travail

En cas de rupture conventionnelle, le salarié peut utiliser ses droits à DIF à condition d'en faire la demande avant la date de cessation de son contrat de travail. Une information concernant les droits à DIF acquis par le salarié doit figurer dans la convention de rupture conventionnelle.

Transférabilité du DIF après la cessation du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit au bénéfice de l'assurance chômage, le salarié peut demander à utiliser de ses droits à DIF auprès d'un nouvel employeur au cours des deux années qui suivent son embauche pour bénéficier d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis. L'action est alors financée par l'OPCA du nouvel employeur après accord de ce dernier. En cas de désaccord du nouvel employeur, elle peut faire l'objet d'un financement si elle est reconnue comme prioritaire au niveau de l'entreprise ou de la branche. Dans ce cas, elle se déroule hors temps de travail et l'allocation correspondante n'est pas due.

Le salarié demandeur d'emploi peut également demander à utiliser les droits à DIF acquis au service de son ancien employeur. Les actions réalisées à ce titre sont financées par l'OPCA de ce dernier.

Ces mêmes dispositions sont applicables au salarié dont le CDD est arrivé à expiration.

Afin que le salarié soit informé de la transférabilité de ses droits à DIF, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail, le solde des heures acquises au titre du DIF, le montant équivalent sur la base du forfait horaire en vigueur ainsi que l'OPCA compétent.

La portabilité est exclue en cas de : licenciement pour faute lourde, départ à la retraite.

Article 35-3

Périodes de professionnalisation

• Objectifs des périodes de professionnalisation :

Ouvertes aux salariés déjà présents dans l'entreprise, les périodes de professionnalisation sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés en contrat à durée indéterminée en adaptant leurs compétences.

• Salariés ayant accès aux périodes de professionnalisation :

Peuvent accéder aux périodes de professionnalisation :

— Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Entrent dans cette catégorie :

— tous les salariés sans qualification.

— les salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis plus de 5 ans.

— les titulaires d'un diplôme de niveau 5 souhaitant acquérir une formation de niveau au moins égal à 4 ou un CQP (Certificat de qualification professionnelle).

— Les salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans, à condition d'avoir au moins un an de présence dans l'entreprise.

— Les femmes après un congé de maternité.

— Les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation.

— Les travailleurs handicapés et assimilés.

— Les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

• Formations éligibles :

La formation entrant dans le cadre des périodes de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue dans la grille des classifications ou être reconnue comme accessible dans ce cadre par la CPNE de branche Charcuterie.

• Mise en œuvre :

La période de professionnalisation est mise en œuvre par l'employeur dans le cadre du Plan de formation après accord écrit du salarié.

La période de professionnalisation est mise en œuvre par le salarié dans le cadre du droit individuel à la formation tel que défini à l'article 35-2. La demande est formulée soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par écrit remis en main propre contre reçu.

Le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins deux salariés.

• Cadre d'exécution :

L'action de formation mise en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peut se dérouler :

— Pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue

— En tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative du salarié en application du Droit individuel à la For-

mation, par accord écrit entre employeur et salarié. En ce cas, les heures réalisées hors temps de travail peuvent, si nécessaire, excéder le crédit d'heures ouvert au titre du DIF dans la limite de 80 heures par année civile

— En tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise avec l'accord écrit du salarié. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours.

Lorsque l'action de formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail, l'accord écrit entre employeur et salarié précise l'engagement pris par l'entreprise quant à l'évolution du salarié dans son emploi dès lors qu'il suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues.

Pour les heures de formation suivies hors temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation dans les conditions précisées à l'article 35-2 pour le DIF.

• **Frais de formation :**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation engagées dans le cadre des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCAD (*Avenant n° 12, 14 nov. 2011 non étendu : le terme « OPCAD » est remplacé par les termes « OPCA désigné dans la branche »*) sur la base horaire forfaitaire fixée par décret.

Une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation pourra être définie par accords collectifs de branche signés en application du présent avenant.

Article 35-4 **Plan de formation**

L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations entrant dans le cadre du Plan de formation de l'entreprise.

• **Actions entrant dans le Plan de formation :**

Trois types d'action peuvent composer le plan de formation :

— Les actions d'adaptation au poste de travail : elles constituent un temps de travail effectif et se déroulent pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien du salaire.

— Les actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien dans l'emploi : elles sont également mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu à maintien de la rémunération. Le temps de formation peut dépasser la durée habituelle de travail du salarié si le salarié donne son accord écrit. Les dépassements ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires dans la limite d'un nombre global d'heures de formation hors temps de travail de 50 H par année civile.

— Les actions de développement des compétences : elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Elles peuvent également avoir lieu en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 H par an et par salarié. Lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail, un accord écrit est nécessaire entre employeur et salarié, étant précisé que le salarié peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Si la formation a lieu hors temps de travail, le salarié et l'employeur prennent des engagements mutuels : le salarié à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, l'employeur à le faire accéder en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et à prendre en compte les efforts consentis par le salarié pour suivre une formation hors temps de travail.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation dans les conditions définies à l'article 35-2 pour le DIF.

• **Frais de formation :**

Les frais afférents aux formations entrant dans le cadre du Plan de formation sont pris en charge dans les conditions définies par les instances paritaires chargées de la gestion des contributions perçues au titre de la formation professionnelle continue.

Article 35-5 **Contrats de professionnalisation**

• **Définition du contrat de professionnalisation :**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse :

— aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale

— aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

Il comporte :

— des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dispensés par des organismes de formation agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi.

— l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs, activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

• **engagements réciproques du contrat de professionnalisation:**

L'employeur s'engage à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec l'objectif visé pendant la durée du contrat à durée déterminée ou pendant la période de professionnalisation prévue dans le contrat à durée indéterminée.

Il peut désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de suivre sa progression dans la professionnalisation.

Le tuteur doit être titulaire du diplôme préparé ou justifier de 5 ans d'exercice de l'activité.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

• **priorités d'accès aux contrats de professionnalisation :**

Le contrat de professionnalisation doit être réservé, en priorité, aux embauches comportant une formation agréée par la commission nationale paritaire de l'emploi débouchant sur une qualification reconnue dans la convention collective.

Il est expressément précisé :

— Que la préparation au CAP et au BEP doit normalement se faire dans le cadre du contrat d'apprentissage

— Que la préparation aux diplômes complémentaires ou d'un niveau supérieur au CAP ou au BEP, entre également dans le cadre du contrat d'apprentissage, notamment lorsqu'ils sont préparés dans des CFA

— Que le contrat de professionnalisation est prioritairement destiné à la préparation à la mention complémentaire traiteur, au BP, au BAC professionnel, au BAC Commerce et à l'obtention du Certificat de qualification Traiteur organisateur de réceptions, dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession

— Qu'en dehors de ces priorités, le recours au contrat de professionnalisation est également ouvert aux personnes âgées de 26 ans et plus pour les formations relevant normalement de l'apprentissage ou les diplômes énumérés à l'alinéa 3.

• **Durée du contrat de professionnalisation :**

Le contrat de professionnalisation est un contrat écrit qui peut être à durée déterminée ou indéterminée. Il est déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de professionnalisation est fixée à :

— 12 mois pour la mention complémentaire traiteur.

— 24 mois pour les contrats débouchant sur le BP, BAC professionnel, BAC Commerce et l'obtention du Certificat de qualification «Traiteur organisateur de réceptions» dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, la durée du contrat correspond à la durée de professionnalisation.

• **Renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée :**

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

• **Durée de l'action de professionnalisation hors entreprise:**

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre par un organisme de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15% (avec un minimum de 150 h) et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Pour les actions prioritaires définies à l'article 4 la durée minimale de l'action de professionnalisation hors entreprise est fixée à 25 % (voire plus) de la durée du contrat ou de l'action de formation, en fonction de l'objectif poursuivi.

• **Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation**

(Avenant n° 5, 7 juill. 2009, étendu)

La rémunération du salarié pendant la période de professionnalisation est fixée conformément à la réglementation en vigueur.

Il est toutefois précisé que, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un jeune titulaire d'un CAP, d'un BEP ou d'un titre supérieur professionnel reconnu dans la grille des qualifications, la rémunération est fixée à 100 % du SMIC.

Conformément à la loi, pour les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 26 ans et plus, la rémunération

ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue dans la grille des salaires.

• **statut du salarié en contrat de professionnalisation:**

Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres membres du personnel dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec sa formation.

Pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, il est exclu des effectifs sauf pour la tarification des accidents du travail.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail.

Article 35-6
Exercice de la fonction tutorale

Pour assurer la formation pratique en entreprise des jeunes sous contrat d'apprentissage ou des salariés en professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur. L'exercice de la fonction tutorale repose sur le volontariat du salarié.

Celui-ci doit être titulaire du diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

Les coûts de formation à la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation peuvent être pris en charge par l'OPCAD. (*Avenant n° 12, 14 nov. 2011 non étendu : le terme « OPCAD » est remplacé par les termes « OPCA désigné dans la branche »*)

Le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions simultanément à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrats ou périodes de professionnalisation ou d'apprentissage.

Article 35-7
Observatoire prospectif des Métiers et qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation créé par accord paritaire du 26 mai 2004 entre les différentes professions regroupées au sein de la CGAD a compétence pour mener les études et missions utiles en vue d'apporter, à la CPNE de la branche charcuterie, les données qui lui sont nécessaires pour examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications dans le champ professionnel défini à l'article 1 de la présente convention.

Article 35-8
Validation des acquis de l'expérience

La procédure de validation des acquis de l'expérience apparaît comme un moyen à mettre en œuvre pour faciliter l'accès des salariés ayant au moins trois années d'expérience (hors formation initiale) à l'obtention de diplômes, titres homologués ou certificats de qualification professionnelle.

Elle nécessite la définition de conditions d'application et un accompagnement spécifique dont les modalités seront précisées par avenant, après avis de la CPNE.

Article 35-9
Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 19, 7 mai 2013, étendu par arr. 22 nov. 2013, JO 1^{er} déc. 2013, applicable au 1^{er} janv. 2014 abrogé par Accord 30 oct. 2014 et Accord 11 oct. 2017, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 2 ans⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT FGA ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGTA FO.

Dans le but de :

— Satisfaire les besoins des salariés relevant de la convention collective en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité,

— Diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle en fonction d'actions de formation déterminées paritairement,

— Favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif de professionnalisation et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels,

— Mettre en œuvre, en fonction des objectifs généraux, la politique de formation définie paritairement :

Les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, auprès de l'OPCA désigné par la branche, les contributions suivantes calculées sur la masse salariale brute de l'année précédente :

— pour les entreprises occupant dix salariés et plus :

m 0,5 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

m 90 % de 0,9 % affectés au plan de formation

En outre, elles doivent verser 0,20 % à un organisme agréé au titre du financement du congé individuel de formation.

— pour les entreprises occupant moins de dix salariés :

m 0,15 % affectés au financement des contrats de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

m 0,40 % affectés au financement des autres formations

Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50.

Pour les entreprises qui franchissent le seuil de dix salariés pour la première fois, les cotisations dues au titre de la formation professionnelle sont fixées conformément à la loi et aux règlements en vigueur.

Il est précisé qu'en application d'une convention de délégation de gestion, la collecte et le traitement des dossiers de la formation professionnelle sont assurés par l'OPCA désigné par la branche.

Article 35-10 **Aide à l'apprentissage**

Pour tout ce qui a trait à l'apprentissage, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

Dans l'optique de contribuer au développement de formations en apprentissage, il est convenu d'affecter une partie de la collecte des contributions destinées au financement de la professionnalisation et du DIF, au financement des dépenses de fonctionnement de centres de formation par apprentissage, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'intervention seront définies chaque année par accord paritaire, en fonction des besoins justifiés. Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer la branche.

Article 35-11 **Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle**

Dans le but de :

— Satisfaire les besoins des salariés relevant de la convention collective en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité,

— Diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle en fonction d'actions de formation déterminées paritairement,

— Favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif de professionnalisation et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels,

— Mettre en œuvre, en fonction des objectifs généraux, la politique de formation définie paritairement ;

Les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, auprès de l'OPCAD, organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail, les contributions suivantes calculées sur la masse salariale brute de l'année précédente :

(Al. précédent remplacé par Avenant n° 12, 14 nov. 2011 non étendu) Les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, auprès d'OPCALIM, les contributions suivantes calculées sur la masse salariale brute de l'année précédente :

— pour les entreprises occupant dix salariés et plus :

— 0,5 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

— 90 % de 0,9 % affectés au plan de formation

En outre, elles doivent verser 0,20 % à un organisme agréé au titre du financement du Congé individuel de formation (CIF).

— pour les entreprises occupant moins de dix salariés :

— 0,15 % affectés au financement des contrats de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

— 0,45 % affectés au financement des autres formations

Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 €.

Pour les entreprises qui franchissent le seuil de dix salariés pour la première fois, les cotisations dues au titre de la formation professionnelle sont fixées conformément à la loi et aux règlements en vigueur.

(*Al. supprimé par Avenant n° 12, 14 nov. 2011 non étendu*) Il est précisé qu'en application d'une convention de délégation de gestion, la collecte et le traitement des dossiers de la formation professionnelle sont assurés par Faforchar.

Article 36

Grilles des qualifications et des salaires

(*Voir la grille des qualifications en Annexe I et la grille des salaires en Annexe II*)

La définition et les coefficients hiérarchiques des catégories professionnelles figurent en annexe I.

À chaque coefficient hiérarchique correspond un salaire horaire minimum professionnel. La grille des salaires est révisée au moins une fois par an, en juillet.

La rémunération est calculée en multipliant le salaire horaire par 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Elle est payable mensuellement. Un bulletin de paye conforme aux exigences légales et réglementaires est remis au salarié.

Article 37

Commission Paritaire Nationale de l'emploi

Article 37-1

Composition

Il est institué une commission paritaire nationale composée, d'une part, de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective, d'autre part, des représentants des employeurs désignés par la Confédération Nationale des Charcutiers Traiteurs et Traiteurs. Le nombre des représentants des employeurs titulaires et suppléants est égal au nombre total des représentants des salariés.

La commission paritaire nationale sera présidée en alternance annuelle soit par un représentant des employeurs, soit par un représentant des salariés.

La commission paritaire nationale se réunira au moins une fois par an.

Article 37-2

Rôle de la Commission paritaire nationale

La Commission Paritaire Nationale est compétente pour :

- étudier la situation de l'emploi dans la profession et plus particulièrement l'évolution de la durée du travail,
- s'informer et discuter de l'évolution économique de la profession,
- débattre de la formation professionnelle dans la profession :
 - réflexion sur l'apprentissage
 - agrément de stages de formation continue
- aborder les questions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises et proposer toute mesure utile à une amélioration de la situation actuelle,
- plus généralement, proposer toute mesure susceptible d'améliorer la formation initiale et continue des salariés de la profession.

Article 38

Financement du paritarisme et du dialogue social

Mod. par Avenant n° 60, 12 mars 2025, étendu par arr. 27 mai 2025, JO 7 juin, applicable à compter du 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel à l'exception des dispositions des articles 5, 6, 7 et 8 qui prendront effet au 1^{er} janvier 2026⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

UNSA ;

CFDT ;

FO.

Article 38.1

Association de gestion du financement du paritarisme de la charcuterie

Il est créé selon les modalités définies ci-après une association paritaire dénommée «AGFPC» (Association de Gestion du Financement du Paritarisme de la Charcuterie). Cette association de gestion paritaire a pour objet, sous la responsabilité de son conseil d'administration :

- De recevoir et répartir le montant des contributions destinées au financement du dialogue social et du paritarisme
- De désigner l'organisme collecteur de ces contributions
- De financer les frais d'organisation et de fonctionnement des différentes instances paritaires de la branche (et notamment de la CPPNI et de la CPNEFP)
- De mener des études sur le secteur de la charcuterie artisanale dans ses différents aspects et notamment ceux liés à l'emploi
- De conduire tous projets ou actions en vue d'assurer la promotion des métiers de la charcuterie artisanale et de renforcer la visibilité du secteur.

Article 38.2

Durée

L'AGFPC est créée pour une durée illimitée.

Elle pourra toutefois être dissoute soit à l'initiative de la CNCT soit par les organisations syndicales représentatives se prononçant à l'unanimité. La demande de dissolution doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard le 30 Septembre de chaque année. Dans ce cas, la dissolution prend effet au 31 Décembre de l'année suivante.

En cas de dissolution, le solde éventuel des comptes sera versé à l'organisation désignée par l'assemblée générale de l'AGFPC.

Article 38.3

Gestion de l'association

L'AGFPC est gérée par un Conseil d'administration composé, en nombre égal, d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'autant de représentants de la CNCT. Ses membres doivent obligatoirement être membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la charcuterie de détail.

Le Conseil d'Administration désigne parmi ses membres, pour une durée de deux ans, un Président choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés, un Vice-Président, un Trésorier, un Secrétaire.

Le Président et le Secrétaire appartiennent à un collège, le Vice-Président et le Trésorier appartiennent à l'autre collège. Ces mandats sont alternatifs.

Article 38.4

Financement du paritarisme et du dialogue social

Le financement du paritarisme et du dialogue social est assuré par une contribution annuelle au taux de 0,45 % due à titre obligatoire par toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie.

Cette contribution, exclusivement à la charge des employeurs, est assise sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions fixées par une convention passée avec l'AGFPC conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Article 38.5

Affectation de la contribution relative au financement du paritarisme et du dialogue social

Le produit de la collecte de la contribution relative au financement du paritarisme et du dialogue social est versé à l'Association de gestion du financement du paritarisme de la charcuterie (AGFPC) qui gère son affectation.

Après déduction des frais de collecte, le produit de cette contribution est affecté comme suit :

- 0,08 % sont affectés au financement du dialogue social dans l'artisanat. Ils sont reversés à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social (ADSA).
- 0,15 % sont affectés au financement des instances paritaires de la profession et répartis dans les conditions suivantes :
 - 22 % sont affectés aux frais de secrétariat et d'organisation des réunions assurés par la Confédération nationale des Charcutiers-Traiteurs et traiteurs (CNCT) ;
 - 39 % sont affectés au collège salarié, et 39 % au collège employeur pour financer les études préalables aux

réunions et les frais de participation (frais de déplacement, maintien de revenu, frais de restauration et hébergement) des représentants de chaque collège.

— 0,22 % sont affectés à l'AGFPC. Ils sont destinés à financer :

- la réalisation d'études, analyses et rapports intéressant la branche ainsi que leur diffusion
- la mise en place d'actions de promotion des métiers de la charcuterie artisanale
- le recours à des experts extérieurs pour éclairer les travaux des partenaires sociaux

Article 39

Création de certificats de qualification professionnelle

Article 39-1

Certificat de qualification professionnelle «Traiteur de réceptions»

Article 39-1-1

Mise en place d'un certificat de qualification professionnelle «Traiteur de réceptions»

Pour tenir compte du développement de l'activité «traiteur de réceptions» et des spécificités particulières à cette activité qui exige des compétences appropriées non couvertes par un diplôme existant, il a été décidé de créer un certificat de qualification professionnelle «traiteur organisateur de réceptions» débouchant sur des qualifications reconnues dans la grille des qualifications définie à l'annexe 1.

Article 39-1-2

Accès au certificat de qualification professionnelle «Traiteur de réceptions»

L'accès au certificat de qualification «traiteur de réception» est ouvert aux candidat(e)s ayant suivi la formation dont le référentiel est agréé par la Commission nationale paritaire de l'emploi et réussi les épreuves prévues dans le règlement d'examen.

Article 39-1-3

Déroulement de la formation

La formation préalable à la certification est assurée en alternance en centre de formation et en entreprise selon les modalités approuvées par la commission nationale paritaire de l'emploi dans le cadre d'un contrat de qualification de deux ans financé par l'organisme paritaire collecteur agréé. L'entreprise d'accueil doit justifier auprès de l'organisme de formation, d'une activité régulière de traiteur de réceptions.

Article 39-1-4

Organismes de formation

Pour dispenser la formation débouchant sur le certificat de qualification professionnelle «traiteur de réceptions» les organismes de formation doivent justifier de leurs compétences et d'équipements adéquats auprès de la Commission paritaire nationale de l'Emploi visée à l'article 37.

Après avis de celle-ci, est agréé pour mettre en place le dispositif dès 2003 : CEPROC, 19 rue Goubet 75019 Paris.

Article 39-2

Certificat de qualification professionnelle «mention complémentaire charcuterie»

Article 39-2-1

Mise en place d'un certificat de qualification professionnelle «mention complémentaire charcuterie»

Pour tenir compte du développement des spécificités particulières à la fabrication des produits de charcuterie qui exige des compétences appropriées non couvertes par un diplôme existant, il a été décidé de créer un certificat de qualification professionnelle «Mention complémentaire charcuterie» débouchant sur les qualifications reconnues dans la grille des qualifications définie à l'annexe I.

Article 39-2-2

Accès au certificat de qualification professionnelle «Mention complémentaire charcuterie»

L'accès au certificat de qualification «Mention complémentaire charcuterie» est ouvert aux candidats ayant suivi la formation dont le référentiel est agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et réussi les épreuves prévues dans le règlement d'examen.

Article 39-2-3

Déroulement de la formation

La formation préalable à la certification est assurée en alternance en centre de formation et en entreprise selon les modalités approuvées par la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 37 dans le cadre d'un contrat de professionnalisation financé par l'organisme paritaire collecteur agréé. L'entreprise d'accueil doit justifier auprès

de l'organisme de formation, d'une activité de fabricant de produits de charcuterie.

Article 39-2-4

Reconnaissance de la professionnalisation dans la grille des qualifications

La classification Personnel en fabrication transformation est complétée comme suit :

— Charcutier traiteur, homme ou femme, titulaire du Certificat de qualification professionnelle mention complémentaire Charcuterie : coefficient 180

Article 39-2-5

Attribution du certificat de qualification «Mention complémentaire charcuterie»

Le certificat de qualification est délivré par la CPNE de la profession au vu des résultats aux épreuves d'examen.

Article 39-2-6

Organismes agréés pour la formation à ce certificat de qualification professionnelle

Pour dispenser la formation débouchant sur le certificat de qualification professionnelle «Mention complémentaire charcuterie» les organismes de formation doivent justifier de leurs compétences et d'équipements adéquats auprès de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi visée à l'article 37.

Après avis de celle-ci, est agréé pour mettre en place le dispositif dès 2005 : CEPROC, 19 rue Goubet 75019 Paris.

Article 39-2-7

Bilan de mise en place du certificat de professionnalisation

Un bilan sera effectué pour déterminer les aménagements à prévoir et ouvrir d'autres modalités d'accès, notamment par la VAE, à ce certificat de qualification professionnelle.

ANNEXES

Annexe I - Classifications

Mod. par Avenant n° 92, 9 juill. 2002, étendu par arr. 2 juin 2003, JO 8 juin

Avenant n° 95, 4 avr. 2003 étendu par arr. 2 déc. 2003, JO 12 déc.

Avenant n° 106, 4 juill. 2005, étendu par arr. 8 déc. 2005, JO 21 déc.

Charcutier-Traiteur

Personnel de fabrication et de transformation

160	Charcutier-Traiteur, homme et femme, titulaire du CAP ou BEP
170	Charcutier-Traiteur, homme et femme, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP. Charcutier-Traiteur, homme et femme, sans CAP ou BEP, 4 ans de pratique professionnelle.
180	Charcutier-Traiteur, homme et femme, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP. Charcutier-Traiteur, homme et femme, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle. Charcutier-Traiteur, homme et femme, titulaire du CAP et de la mention complémentaire Traiteur. Charcutier-Traiteur, homme et femme, titulaire du CQP mention complémentaire Charcuterie Charcutier-Traiteur, homme et femme, titulaire du BP ou du Bac Professionnel Alimentation.
190	Charcutier-Traiteur, qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou BAC professionnel Alimentation et justifiant de 3 années de pratique professionnelle après CAP ou BEP. Charcutier-Traiteur qualifié, homme ou femme, non titulaire du BP ou du Bac professionnel Alimentation mais ayant plus de 7 ans de pratique professionnelle et compétence sur plusieurs postes.
200	Charcutier-Traiteur qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou Bac professionnel Alimentation justifiant de 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP. Charcutier-Traiteur, homme ou femme, non titulaire du BP ou Bac professionnel Alimentation, justifiant de plus de 8 années de pratique professionnelle, et ayant la pleine connaissance du métier.
Agents de maîtrise	
210	Charcutier-Traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou Bac professionnel Alimentation depuis plus de 5 ans capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 2 personnes. Charcutier-Traiteur depuis plus de 10 ans de métier ayant une maîtrise complète du métier et ayant commandement sur au moins 2 personnes.
220	Charcutier-Traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou Bac professionnel Alimentation depuis plus de 5 ans capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 3 personnes. Charcutier-Traiteur depuis plus de 10 ans de métier ayant une maîtrise complète du métier et ayant commandement sur au moins 3 personnes.
230	Chef Charcutier-Traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou Bac professionnel Alimentation depuis plus de 5 ans, responsable de partie ayant commandement sur au moins 4 personnes. Chef Charcutier-Traiteur, homme ou femme, hautement qualifié ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier et coordonnant le travail d'autres personnes.
240	Chef Charcutier-Traiteur hautement qualifié, homme ou femme, ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier, appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative et coordonnant le travail d'autres personnes.
260	Chef Charcutier-Traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou BAC professionnel Alimentation ayant commandement au laboratoire sur plus de 5 personnes. Chef Charcutier-Traiteur, hautement qualifié, homme ou femme, ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier, appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative et ayant la responsabilité complète du laboratoire.
Cadres	
300	Chef Charcutier-Traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou Bac professionnel Alimentation ayant commandement sur 5 personnes ou plus et la responsabilité complète du laboratoire. Chef de laboratoire ou Adjoint de direction, homme ou femme, ayant commandement sur tous les secteurs de fabrication et occupant plus de 10 personnes.
330	Responsable homme ou femme, de l'ensemble de la vente et de la fabrication.

Vente en charcuterie

Personnel de vente

160	Animateur, animatrice de vente, titulaire du CAP ou du BEP Alimentation.
170	Animateur, animatrice de vente, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP Alimentation. Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP Alimentation, justifiant de 4 années de pratique professionnelle. Caissier, Caissière, placé(e) sous l'autorité du (de la) responsable de la vente.
180	Animateur, animatrice de vente, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP. Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle.
190	Animateur, animatrice de vente, 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP. Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, justifiant de 7 années de pratique professionnelle. Animateur, animatrice de vente, responsable d'un rayon. Caissier, Caissière, capable de prendre les commandes, établir les factures, responsable de la caisse et de la comptabilité afférente à la caisse.
200	Animateur, animatrice de vente, responsable de rayon, coordonnant le travail de 2 personnes. Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel Commerce justifiant de 2 années de pratique professionnelle après l'examen.
Agents de maîtrise	
210	Animateur, animatrice de vente, titulaire du BAC Professionnel Commerce, justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation). Animateur, animatrice de vente, responsable, hautement qualifié(e) ayant commandement sur au moins 3 personnes.
220	Animateur, animatrice de vente, titulaire du BAC Professionnel Commerce, justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation), ayant commandement sur au moins 5 personnes. Animateur, animatrice de vente, responsable hautement qualifié(e) ayant commandement sur au moins 5 personnes.
230	Animateur, animatrice de vente, hautement qualifié(e), responsable d'un point de vente
240	Animateur, animatrice de vente, hautement qualifié(e), responsable d'un point de vente ayant commandement sur au moins 3 personnes.
Cadres	
300	Chef de vente, homme ou femme, responsable du magasin sous contrôle de l'employeur et ayant commandement sur au moins 8 personnes.
	Chef de vente ou Adjoint de direction, hautement qualifié, homme ou femme, ayant la responsabilité et la gestion complète du magasin.
330	Responsable, homme ou femme, de l'ensemble de la vente et de la fabrication.

Traiteur de réceptions

Personnel de fabrication

160	Cuisinier-Traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP Cuisine. Cuisinier-Traiteur, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation agréée par la Commission Nationale Professionnelle.
170	Cuisinier-Traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP Cuisine, justifiant une année de pratique professionnelle après l'examen. Cuisinier-Traiteur, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation agréée par la Commission Nationale Professionnelle justifiant une année de pratique professionnelle après l'examen. Cuisinier-Traiteur, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle.

Personnel de service

160	Serveur, serveuse, en réception Traiteur.
170	Serveur, serveuse, en réception Traiteur, justifiant de 4 ans de pratique professionnelle.
190	Chef de rang en réception Traiteur, homme et femme, supervisant le travail du personnel de service.

Agents de maîtrise	
210	Maître d'Hôtel, homme ou femme, ayant en responsabilité l'ensemble du déroulement du service.

Personnel commercial

190	Technico-commercial «Traiteur de Réception», homme ou femme, justifiant d'une expérience dans le démarchage.
200	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle agréée par la Commission Nationale Professionnelle.
Agents de maîtrise	
210	Technico-commercial «Traiteurs de Réceptions», homme ou femme, justifiant de 2 années de pratique professionnelle dans l'activité. Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 2 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréée par la Commission Nationale Professionnelle.
220	Technico-commercial «Traiteurs de Réceptions», homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle de l'activité. Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréée par la Commission Nationale Professionnelle.
230	Technico-commercial «Traiteurs de Réceptions», homme ou femme, justifiant de 6 années de pratique professionnelle de l'activité. Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 6 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréée par la Commission Nationale Professionnelle.

Autres emplois

Emplois administratifs

170	Employé de bureau, secrétaire, aide comptable.
190	Secrétaire-comptable, ayant CAP ou compétences équivalentes.

Emplois non administratifs

150	Plongeur, aide de laboratoire ou de vente. Charcutier-Traiteur, homme ou femme, sans CAP ni BEP, moins de 4 ans d'activité professionnelle. Animateur, animatrice de vente, sans CAP ni BEP, moins de 4 ans d'activité professionnelle.
160	Chauffeur-livreur, responsable de son véhicule.
170	Magasinier, responsable du matériel et stocks.

Autres qualifications

Pour les boulanger, pâtissier, glacier, poissonnier, boucher employés dans les entreprises assujetties à la présente convention, le coefficient est déterminé par assimilation aux coefficients définis dans la grille du personnel de Fabrication et de Vente.

Annexe II - Salaires

Avenant n° 111 du 26 juin 2006

[Étendu par arr. 23 oct. 2006, JO 3 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2006]

Article 1

Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} juillet 2006, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'appli-

cation de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit:

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	8,39
160	8,47
170	8,58
180	8,83
190	9,18
200	9,53
Agents de maîtrise	
210	9,62
220	9,91
230	10,25
240	10,59
260	11,27
Cadres	
300	12,63
330	13,64

Article 2

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Avenant n° 114 du 27 juin 2007

[Étendu par arr. 16 oct. 2007, JO 26 oct.]

Article 1

Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} juillet 2007, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	8,60 €
160	8,68 €
170	8,79 €
180	9,05 €
190	9,41 €
200	9,77 €
Agents de maîtrise	

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
210	9,86 €
220	10,16 €
230	10,51 €
240	10,85 €
260	11,55 €
Cadres	
300	12,95 €
330	13,98 €

Article 2 Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Avenant n° 116 du 30 avril 2008

[Étendu par arr. 14 août 2008, JO 22 août]

Article 1 Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} mai 2008, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure Normale
150	8,80 €
160	8,88 €
170	8,99 €
180	9,26 €
190	9,63 €
200	9,99 €
Agents de maîtrise	
210	10,19 €
220	10,50 €
230	10,86 €
240	11,21 €
260	11,93 €
Cadres	
300	13,38 €
330	14,44 €

Article 2
Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Avenant n° 4 du 7 juillet 2009

[Étendu par arr. 14 déc. 2009, JO 19 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2009]

Article 1
Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} juillet 2009, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	9,00 €
160	9,08 €
170	9,19 €
180	9,47 €
190	9,85 €
200	10,21 €
Agents de maîtrise	
210	10,50 €
220	10,82 €
230	11,19 €
240	11,55 €
260	12,29 €
Cadres	
300	14,05 €
330	15,16 €

Article 2
Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Avenant n° 11 du 2 novembre 2011

[Étendu par arr. 2 févr. 2012, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

...

Article 1

Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2012, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie de détail sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	9,27 €
160	9,36 €
170	9,47 €
180	9,76 €
190	10,15 €
200	10,52 €
Agents de maîtrise	
210	10,82 €
220	11,15 €
230	11,53 €
240	11,90 €
260	12,66 €
Cadres	
300	14,48 €
330	15,62 €

Article 2

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 17 du 17 janvier 2013

[Étendu par arr. 19 avr. 2013, JO 27 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2013, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit:

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	9,46 €
160	9,55 €
170	9,66 €
180	9,96 €
190	10,35 €
200	10,73 €
Agents de maîtrise	
210	10,98 €
220	11,32 €
230	11,70 €
240	12,08 €
260	12,85 €
Cadres	
300	14,70 €
330	15,85 €

Article 2 Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15, du Code du Travail.

Avenant n° 24 du 7 janvier 2015

[Étendu par arr. 16 juill. 2015, JO 23 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FGA ;

CFTC CSFV ;

FNAAC CFE CGC ;

UNSA.

Article 1 Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} janvier 2015, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	9,61 €
160	9,74 €
170	9,85 €
180	10,16 €
190	10,56 €
200	10,94 €
Agents de maîtrise	
210	11,20 €
220	11,55 €
230	11,93 €
240	12,32 €
260	13,11 €
Cadres	
300	14,99 €
330	16,17 €

Article 2 Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 27 du 13 janvier 2016

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 19 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FGA ;

CFTC CSFV ;

FNAF CFE CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

UNSA.

Article 1 Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2016, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	9,73 €
160	9,86 €
170	9,97 €
180	10,28 €
190	10,69 €
200	11,07 €
Agents de maîtrise	
210	11,33 €
220	11,69 €
230	12,07 €
240	12,47 €
260	13,27 €
Cadres	
300	15,17 €
330	16,36 €

Article 2 Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du : Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 28 du 10 janvier 2017

[Étendu par arr. 21 juill. 2017, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FGA ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGTA FO ;

UNSA.

Entre les organisations professionnelles et syndicales soussignées, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2017, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	9,85 €
160	9,98 €
170	10,09 €
180	10,40 €
190	10,82 €
200	11,20 €
Agents de maîtrise	
210	11,47 €
220	11,83 €
230	12,21 €
240	12,62 €
260	13,43 €
Cadres	
300	15,35 €
330	16,56 €

Article 2 Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 33 du 31 janvier 2018

[Étendu par arr. 20 déc. 2018, JO 23 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FO ;

CFDT ;

UNSA.

Article 1 Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2018, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,10 €
160	10,23 €
170	10,34 €
180	10,66 €
190	11,09 €
200	11,48 €
Agents de maîtrise	
210	11,76 €
220	12,13 €
230	12,52 €
240	12,94 €
260	13,77 €
Cadres	
300	15,73 €
330	16,97 €

Article 2 Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 36 du 15 janvier 2019

[Étendu par arr. 19 mars 2020, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Article 1 Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2015, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,30 €
160	10,43 €
170	10,55 €
180	10,87 €
190	11,31 €
200	11,71 €
Agents de maîtrise	
210	12,00 €
220	12,37 €
230	12,77 €
240	13,20 €
260	14,05 €
Cadres	
300	16,04 €
330	17,31 €

Article 2 Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 38 du 9 janvier 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Article 1 Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2020, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,49
160	10,62
170	10,74
180	11,07
190	11,51
200	11,92
Agents de maîtrise	
210	12,22
220	12,59
230	13,00
240	13,44
260	14,30
Cadres	
300	16,33
330	17,62

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2261-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 39 du 27 janvier 2021

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique du secteur et l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises :

Article 1

Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} janvier 2021, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,59
160	10,73
170	10,85
180	11,18
190	11,63
200	12,04
Agents de maîtrise	
210	12,34
220	12,72
230	13,13
240	13,57
260	14,44
Cadres	
300	16,49
330	17,80

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1^{er} janvier 2021.

Article 4

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 43 du 20 octobre 2021

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FGA ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

UNSA Commerce et services.

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique du secteur et l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises :

Article 1 **Nouvelle grille des salaires**

À compter du 1^{er} Janvier 2022, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,82
160	10,97
170	11,09
180	11,43
190	11,89
200	12,30
Agents de maîtrise	
210	12,61
220	13,00
230	13,42
240	13,87
260	14,76
Cadres	
300	16,85
330	18,19

Article 2 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1^{er} Janvier 2022.

Article 4 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Tra-

vail.

Avenant n° 45 du 17 mai 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT-FGA ;

CFCT-CSFV ;

FGTA-FO ;

UNSA.

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique du secteur et l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises :

Article 1

Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Mai 2022, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	11,11
160	11,26
170	11,38
180	11,73
190	12,21
200	12,63
Agents de maîtrise	
210	12,94
220	13,34
230	13,78
240	14,24
260	15,15
Cadres	
300	17,30
330	18,67

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3

Égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés

pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du Travail.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet rétroactivement au 1^{er} Mai 2022.

Article 4 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 50 du 10 janvier 2023

[Étendu par arr 10 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FO ;

CFDT.

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique du secteur et l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises :

Article 1 **Nouvelle grille des salaires**

À compter du 1^{er} Janvier 2023, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	11,33
160	11,49
170	11,61
180	11,96
190	12,45
200	12,88
Agents de maîtrise	
210	13,20
220	13,61
230	14,06
240	14,52
260	15,45

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
300	17,65
330	19,04

Les parties conviennent de se revoir en cas de nouvelle hausse du SMIC au cours de l'année.

Article 2

Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3

Égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du Travail.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1^{er} Janvier 2023.

Article 5

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 51 du 15 juin 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

UNSA.

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique du secteur et l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises :

Article 1

Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Juillet 2023, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	11,56
160	11,72
170	11,84
180	12,20
190	12,70
200	13,14
Agents de maîtrise	
210	13,46
220	13,88
230	14,34
240	14,81
260	15,76
Cadres	
300	18,00
330	19,42

Les parties conviennent de se revoir en cas de nouvelle hausse du SMIC au cours de l'année.

Article 2 Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3 Égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L 3221-2 du code du Travail.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1^{er} Juillet 2023.

Article 4 Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 54 du 24 janvier 2024

[Étendu par arr. 13 mai 2024, JO 31 mai, applicable à compter de sa signature pour les entreprises adh-

rentes et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT-FGA ;

FGTA-FO ;

UNSA.

il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique et sociale du secteur :

Article 1
Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} Janvier 2024, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	11,79
160	11,95
170	12,08
180	12,44
190	12,95
200	13,40
Agents de maîtrise	
210	13,73
220	14,16
230	14,63
240	15,11
260	16,08
Cadres	
300	18,36
330	19,81

Article 2
Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3
Égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du Travail.

Article 4
Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation profes-

sionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1^{er} Janvier 2024.

Article 4 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Avenant n° 57 du 4 décembre 2024

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 24 avr., applicable à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes et au plus tard à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Nouvelle grille des salaires**

À compter du 1^{er} Janvier 2025, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire

Coefficient	Heure normale
150	12,03
160	12,19
170	12,32
180	12,69
190	13,21
200	13,67
Agents de maîtrise	
210	13,98
220	14,41
230	14,89
240	15,38
260	16,37
Cadres	
300	18,64
330	20,11

Article 2
Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3
Égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du Travail.

Article 4
Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1^{er} Janvier 2025.

Article 4
Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

SALAIRES

(Voir Annexe II de la convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réécriture de la Convention collective

Avenant n° 113 du 4 avril 2007

[Étendu par arr. 30 juill. 2008, JO 7 août, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Article 1 Réécriture de la convention collective

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en œuvre de ses dispositions, la convention collective nationale de la charcuterie a fait l'objet d'une réécriture aboutissant à la signature d'un nouveau texte annexé au présent avenant. Cette nouvelle version entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est entendu que, dans cette attente, les dispositions du texte initial et de ses différents avenants continuent de s'appliquer.

Article 2 Abrogation des textes antérieurs

Il est précisé que la nouvelle version de la convention collective nationale se substitue au texte initial et à ses différents avenants qu'elle remplace, à l'exception des avenants⁸⁶, 94 et 97 qui continuent de produire leurs effets.

Article 3 Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Régime de prévoyance

Avenant n° 16 du 10 octobre 2012

[Étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 10 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAAC CFE-CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en Commission Paritaire et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer le régime de prévoyance en place en y ajoutant notamment la garantie rente éducation. Les taux de cotisations du régime de prévoyance sont ventilés sans modification du taux global.

Le présent avenant :

- modifie l'article 20-2-B «Garantie décès - invalidité absolue et définitive» concernant les prestations du personnel non cadre et ajoute la garantie rente éducation
- modifie l'article 20-2-C «montant et assiette de cotisations»
- complète l'article 20-2-F «Portabilité des droits du régime de prévoyance»

de la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

Sont définis en tant que salariés «cadres» pour le présent régime de prévoyance : les salariés répondant aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14

mars 1947 ainsi qu'aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Sont définis en tant que salariés «non cadres» pour le présent régime de prévoyance : les salariés ne répondant ni aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Ne sont pas bénéficiaires du présent régime de prévoyance, les VRP relevant de l'Accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975.

Article 1

Modification du chapitre l'article 20-2-B

À compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 20-2-B sera rédigé comme suit : voir cet article.

Article 2

Modification du l'article 20-2-C «Montant et assiette des cotisations»

À compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 20-2-C sera rédigé comme suit : voir cet article.

Article 3

Modification du l'article 20-2-F «Portabilité des droits du régime de prévoyance collective»

À compter de la date d'effet du présent avenant, le point n° 1 de l'article 20-2-F sera rédigé comme suit : voir cet article.

Article 4

Date d'effet

Les présentes modifications entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2013 et s'appliqueront aux sinistres et événements survenus postérieurement à cette date.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail» (Livre Deuxième de la Partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

La Confédération Nationale de la charcuterie de détail, 15 rue Jacques Bingen - 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Avenant n° 49 du 7 décembre 2022

[Étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation de l'obligation à la charge des employeurs concernant les indemnités de licenciement à verser à un salarié en cas d'incapacité suite à maladie professionnelle ou accident du travail, dans le but de servir à leurs salariés le service des prestations qui leur sont dues, tout en respectant l'équilibre économique de leur entreprise.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le fonds de péréquation est créé pour assurer à l'employeur le remboursement d'une partie des indemnités de licenciement prévues par la Convention collective nationale de la Charcuterie de détail (IDCC 0953 - Brochure JO 3133) pour inaptitude d'un salarié suite à maladie professionnelle ou accident du travail selon les règles d'ancienneté suivantes :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Montant de l'indemnité à verser à l'employeur par le fonds de péréquation
Moins de 5 ans	25 % de l'indemnité
De 5 à 19 ans	50 % de l'indemnité
Plus de 20 ans	70 % de l'indemnité

Les partenaires sociaux se réservent le droit d'utiliser une partie des fonds constitués pour accorder une aide exceptionnelle aux salariés dont le licenciement pour inaptitude professionnelle a conduit leur employeur à déposer une demande d'indemnisation.

Cette aide exceptionnelle doit répondre à des critères permettant d'établir le rapport entre le niveau d'invalidité et le niveau de ressources du salarié licencié.

Ces aides exceptionnelles pour le salarié sont financées par un prélèvement de 10 % sur la collecte annuelle du fonds de péréquation constitué par les employeurs.

Article 2 **Cotisations**

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,05 % du salaire brut Tranche A et B de l'ensemble du personnel.

Les cotisations du fonds de péréquation sont à charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont recouvrées par l'organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance, et ne peuvent être dissociées de ce même régime.

Les frais de gestion pour le fonctionnement de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

Article 3 **Conditions du versement des prestations**

L'indemnisation de l'employeur et le recours à l'aide exceptionnelle mentionnée à l'article 1^{er} interviennent à l'issue de l'instruction du dossier permettant d'attester du licenciement.

Seront pris en compte pour l'indemnisation, les sinistres dont la date de licenciement est postérieure à la phase d'amorçage du fonds, soit 6 mois après la date d'extension.

Chaque employeur affilié ne peut déposer qu'un dossier par année civile.

En complément de son dossier, l'employeur devra justifier du bénéfice de la couverture Santé et Prévoyance conventionnelle auprès de l'organisme collecteur des cotisations du fonds.

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

Une période de carence de 2 ans sera appliquée pour les nouvelles entreprises qui rejoignent le régime de mutualisation de branche. Cette carence ne sera pas appliquée pour les entreprises qui rejoignent le dispositif dès le 1^{er} janvier 2023 (date d'effet), ni celles qui le rejoignent dans les 3 mois suivant l'embauche du premier salarié.

Les remboursements mentionnés à l'article 1^{er}, auront lieu à l'issue d'une phase d'amorçage du fond, soit 6 mois après la date d'extension du présent avenant.

Article 4 **Modalités de suivi de la Commission paritaire**

L'organisme collecteur rend compte dans un rapport annuel à la Commission paritaire de l'activité du fond, soit le nombre de dossiers reçus, les montants remboursés ainsi que toute autre donnée pertinente pour le pilotage du fond.

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation ainsi que le pourcentage prélevé pour les salariés au titre d'aides exceptionnelles, seront réexaminées dans le délai maximum de trois ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

Article 5

Délai de prescription

Le délai de prescription est de deux ans à compter de la date d'édition du solde de tout compte.

Article 6

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2023.

Article 6 bis

Dispositions de l'article L 2261-23-1 du Code du Travail

Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du Travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés et le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la Charcuterie de détail quel que soit leur effectif.

Article 7

Dépôt - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes dans les conditions requises par le Code du Travail. Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la Branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

La Confédération Nationale des Charcutiers-Traiteurs et Traiteurs (CNCT) 15, rue Jacques Bingen 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Régime de frais de soins de santé

Avenant n° 26 du 24 mars 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 17 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FNAAC CFE CGC ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en Commission Paritaire le 5 mars 2015 et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant à l'article 20-3-D-1 - «Garanties» de l'avenant n° 21 du 10 octobre 2013 à la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

Article 1

Catégories objectives de salariés

Le présent régime est conforme à la législation en vigueur et notamment aux dispositions des décrets n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et n° 2014-786 du 8 juillet 2014 définissant les catégories objectives de salariés.

Article 2

Régime solidaire et responsable

À compter du 1^{er} avril 2015, le présent régime est rendu conforme aux dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant le cahier des charges des contrats responsables. Le présent régime est en outre solidaire.

Article 3

Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

À compter du 1^{er} avril 2015, l'article 20-3-D-1 - «Garanties» l'avenant n° 21 du 10 octobre 2013 à la Convention Collective Nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 sera rédigé comme suit :

Article 20-3-C - Bénéficiaires

Le troisième alinéa de l'article 20-3C sera rédigé comme suit : Voir cet article.

Article 20-3-D-1 - Garanties : Voir cet article

Article 4

Condition d'ancienneté

En application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) qui impose la généralisation d'une couverture minimale de frais de santé à tous les salariés des entreprises, il a été décidé de procéder à la suppression de la condition d'ancienneté requise pour l'accès à ce régime de remboursement de frais de soins de santé. Cette suppression sera effective à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail» (Livre Deuxième de la Partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

La Confédération Nationale de la charcuterie de détail, 15 rue Jacques Bingen - 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Avenant n° 37 du 10 juillet 2019

[Étendu par arr. 26 nov. 2021, JO 10 déc., l'article 1 du est applicable à compter du 1^{er} juill. 2019 et l'article 2 à compter du 1^{er} juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Préambule

Le présent avenant a pour effet de compléter les avenants n° 8, n° 26 et n° 32 de la Convention Collective Nationale de la Charcuterie de détail.

D'une part, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire le 26 juin 2019 et ont décidé à l'unanimité d'adjoindre au régime professionnel conventionnel (RPC) de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de la charcuterie de détail des mesures d'actions individuelles de prévention.

D'autre-part, considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite «100 % santé»);

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité des actes juridiques mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective imposée par ladite loi avant le 1^{er} janvier

2020 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer le régime frais de santé de la branche tout en conservant l'équilibre de ce régime ;

Ils ont également décidé, compte tenu des résultats du régime, de modifier les prestations du régime professionnel de remboursement complémentaire de frais de soins de santé en application de la réforme et sans modification corrélatrice du montant des cotisations.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Mesures d'actions individuelles de prévention complémentaires au régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé

Mesures d'actions individuelles de prévention au profit des salariés / anciens salariés assurés au contrat de frais de santé (leurs ayants-droit si couverts au titre dudit contrat) et ouvrant droit au bénéfice des garanties du contrat	
Programme	Nature des actions à compter du 1 ^{er} juillet 2019
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie. Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie «M'T Dents» ⁽¹⁾ . Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont pris en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste «Dentaire». Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire.
Cancers : traitement et prévention de leurs récurrences	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer	Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM). La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).
Prévention des récurrences de cancers	Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.
(1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.	

Article 2

Modification du tableau des prestations garanties par le régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé

(Voir Article 20-3-D-1)

Article 3

Date d'effet

L'article 1 du présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2019, l'article 2 prend effet le 1^{er} janvier 2020.

Article 4

Dépôt et extension - Publicité

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail» (Livre Deuxième de la Partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

La Confédération Nationale de la charcuterie de détail, 15 rue Jacques Bingen - 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Avenant n° 40 du 27 janvier 2021

[Étendu par arr. 12 avr. 2021, JO 15 avr., applicable à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT-FO ;

CFDT ;

UNSA.

Mod. par Avenant n° 48, 7 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Préambule

La branche de la charcuterie de détail rassemble des entreprises qui exercent à titre principal une activité de fabrication artisanale et de vente de produits de charcuterie ainsi que la vente de viande de porc crue. Compte tenu de l'évolution du secteur, la majeure partie des entreprises complète aujourd'hui cette activité par la fabrication et la vente de plats cuisinés ou par l'organisation de réceptions traiteur. Un certain nombre d'entre elles s'est recentré au fil du temps uniquement sur le secteur événementiel. Elles préparent ainsi des repas ou des buffets et les servent dans des lieux choisis par leurs clients à l'occasion d'événements privés, publics ou professionnels (mariages, congrès professionnels, séminaires d'entreprises etc...).

L'épidémie de Covid-19 qui s'est déclarée en France depuis le début de l'année 2020 et sa persistance dans le temps fragilisent grandement les entreprises de la branche quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises de traiteur de réception ont été très tôt impactées par la crise sanitaire liée au Covid-19 dans la mesure où leur activité est indissociable de la notion de rassemblements. C'est ainsi que dès le mois de Février 2020, elles ont dû faire face à des annulations massives de leurs commandes sans pouvoir bénéficier à l'époque de mesures d'accompagnement.

Actuellement, du fait de la pandémie et des consignes sanitaires qui s'y rapportent, les entreprises de traiteur de réception sont quasiment à l'arrêt dans la grande majorité des cas et leurs équipes, placées en activité partielle. Les prestations planifiées en 2020 ont été annulées ou ont fait l'objet d'un report, voire de plusieurs reports en raison des mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ou de ses suites. Pour les prestations prévues en 2021, toutes les cérémonies des vœux ont été annulées et les événements programmés au cours du premier semestre font déjà l'objet de demandes d'annulations ou de report.

La réduction des contacts sociaux préconisée par les pouvoirs publics fait obstacle à toute reprise d'activité et la situation sanitaire ne permet pas d'espérer une relance significative des réceptions avant septembre 2021 dans le meilleur des cas. De plus, une période de récession s'est ouverte et en pareil cas, les dépenses événementielles font partie des premières coupes budgétaires au niveau des entreprises comme des particuliers.

Les entreprises de charcuterie traiteur qui exercent une activité événementielle à titre accessoire sont elles aussi lourdement touchées. En effet, privées d'une partie significative de leur chiffre d'affaires, elles n'ont pas accès aux dispositifs de soutien mis en place par l'État lorsque la perte de chiffre d'affaires enregistrée est inférieure à 50 %. Désireuses de maintenir le volume de leurs équipes pour préserver les compétences malgré les difficultés rencon-

trées, elles ont recours à l'activité partielle pour protéger les emplois. Selon une enquête menée par la CNCT, 26 % des entreprises ayant répondu au questionnaire ont indiqué avoir toujours recours à l'activité partielle en septembre 2020.

Quant aux entreprises qui n'évoluent pas sur le secteur événementiel, elles sont confrontées à des difficultés résultant soit de l'évolution des comportements provoquée par la crise telles que la diminution de la restauration hors foyer avec le développement du télétravail ou les baisses d'activité provoquées par les restrictions d'accès aux marchés de plein vent ou halles couvertes.

Il en résulte donc que même si certaines activités sont plus exposées que d'autres, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui sont impactés par la crise sanitaire et potentiellement concernés par l'activité partielle.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche charcuterie de détail entendent soutenir l'emploi au sein des entreprises qui sont affectées par une baisse durable de leur activité sans que leur pérennité soit compromise et qui ont besoin à ce titre d'un accompagnement renforcé de la part de l'État et de l'Unedic.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, portant diverses mesures d'urgence dans le cadre de la crise sanitaire. Il permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Grâce à ce dispositif, les entreprises de la branche pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Chapitre I

Champ d'application

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 en date du 4 avril 2007 (IDCC 953). En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen de 5 salariés.

Article 2

Salariés et entreprises éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) quelles que soient la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou la nature de leurs fonctions.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Chapitre II

Conditions d'application

Article 3

Volume d'heures indemnisées

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise.

Il ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du Travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5722-1 du code du Travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 Juillet 2020.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail pour chaque salarié concerné par le dispositif. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de trois jours francs est à respecter en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité. Avant tout recrutement d'un salarié en CDD, interim ou CDI, l'entreprise doit privilégier à chaque fois qu'il est possible l'augmentation de la durée de travail du personnel placé en APLD justifiant de la qualification attendue et occupant un emploi de même catégorie.

Article 4

Indemnisation perçue par le salarié

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70 % du salaire brut servant d'assiette pour l'indemnité de congés payés dans la limite d'une rémunération maximale égale à $4,5 \times \text{SMIC}$.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement de l'entreprise dans le cadre de l'APLD.

L'indemnité horaire ne peut être inférieure à 8,11 € sachant que ce minimum ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC horaire, tels que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce dernier cas, le niveau d'indemnisation est identique à celui prévu par le dispositif exceptionnel d'activité partielle.

L'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire dès lors que les conditions financières de l'entreprise le permettent. Celle-ci doit alors être définie et précisée dans le document établi par l'employeur dans le prolongement du présent accord et soumis à la validation de l'autorité administrative.

Dans ce cas, l'indemnité versée ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Article 5

Dispositif APLD et maintien des droits

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de :

- Acquisition des droits à congés payés ;
- Ouverture des droits à pension de retraite ;
- Garanties de prévoyance.

Sans qu'il y ait de réductions de droits dans ces matières.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 6

Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises de la branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et leurs jours de repos («RTT», jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés supplémentaires prévus par l'article 31.7 de la convention collective nationale de la Charcuterie de détail, ...) préalablement à la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Article 7

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- Gérants et cogérants des SARL ;
- Présidents et associés des SAS.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif APLD. Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Article 8 **Élaboration d'un document par l'employeur**

Mod. par Avenant n° 48, 7 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, à leur niveau, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe et doit obligatoirement préciser :

1° le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ;

3° la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions prévues par l'article 3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée

5° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022 (*Phrase précédente remplacée par Avenant n° 48, 7 déc. 2022, non étendu : «le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2024»*));

6° les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7° les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois mois.

8° La décision prise par l'employeur au regard de la faculté que l'entreprise a de décider ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle. En cas d'efforts appliqués, ces derniers sont précisés dans le document.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame jointe en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'acceptation de validation.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné

de l'avis préalablement rendu par le CSE ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan décrit ci-après.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, ainsi que sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

Article 9

Engagements en matière d'emploi

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 8. Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise majorée de deux mois.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur.

À cet égard, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Article 10

Engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'importance de mettre en place des actions de formation au profit des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD). Ils incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra systématiquement une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance de l'activité ou à la mise en œuvre des nouvelles orientations décidées en vue de compenser la baisse d'activité.

Pour ce faire, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD bénéficiera d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son responsable hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF par un abondement, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises de la branche majoritairement composées de TPE, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche informera la Section Paritaire Professionnelle (SPP) des métiers de l'alimentation de la conclusion du présent accord et lui transmettra une note d'orientation politique afin de prioriser la prise en charge des financements des formations

ainsi mises en œuvre et accompagner par conséquent au mieux la relance de l'activité.

Article 11

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen écrit (e-mail ou courrier).

Il informe chaque salarié concerné au moins trois jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- l'âge, le sexe des salariés concernés par le dispositif et la nature de leurs contrats de travail (CDI, CDD...) ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (contact@lacnct.fr) le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche.

Un bilan de ces documents sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'à fin de l'entrée en vigueur du présent accord.

Chapitre III

Stipulations finales

Article 12 (d'origine)

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord *prend effet à compter de sa signature. (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2021, JO 15 avr.)* Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 12 (nouveau)

Entrée en vigueur et durée

Mod. par Avenant n° 48, 7 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Article 13

Conditions de révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-

44 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la Covid-19.

Article 15 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Document unilatéral de l'entreprise

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent de la branche de la charcuterie de détail - IDCC 953.

Il s'agit de l'annexe à l'accord de branche du 27 Janvier 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle longue durée.

Préambule - Diagnostic sur la situation économique

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures de confinement ainsi que les restrictions sociales ont fortement impacté l'entreprise dont l'activité est articulée autour des axes suivants : ... à compléter.

Le diagnostic qui peut être opéré sur la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité peuvent être résumés ainsi :

Suggestion pour l'activité de traiteur événementiel à adapter selon les autres cas de figure : Depuis le confinement, l'entreprise fait face à une baisse très significative de son activité du fait de l'interdiction des rassemblements et de la fermeture des lieux recevant du public (salles et lieux de réception, salles des fêtes). En effet, les clients sont conduits à reporter ou annuler les prestations déjà commandées d'une part, et d'autre part, l'incertitude de la situation, ainsi que la prolongation de la pandémie entraînent une forte réduction du nombre de commandes pour l'avenir. Les prestations maintenues qui ont pu être assurées entre deux confinements ont été réalisées avec une baisse drastique du nombre de convives pour respecter les consignes sanitaires. Sur les XXX prestations planifiées en 2020, plus de ont été reportées ou annulées. Pour 2021, XXX prestations ont déjà fait l'objet d'une demande de report ou d'annulation. En outre, la fin de la crise sanitaire, espérée dans les mois qui viennent du fait de l'arrivée des vaccins, ne signifiera pas pour autant que l'activité repartira aussitôt dans la mesure où un délai de latence est à prévoir avant que les commandes ne reprennent.

Eventuellement : L'entreprise a d'autant plus souffert de la situation que compte tenu de son profil, elle n'était pas éligible aux aides les plus étendues en dépit de sa perte importante de chiffre d'affaires.

Compte tenu de ce qui précède, la baisse d'activité constatée est amenée à perdurer pour une période estimée de ... particulièrement pour l'activité de ... du fait de ... à compléter

Cette baisse ainsi que la dégradation de la trésorerie ne sont pas à ce stade de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise.

Pour autant, des mesures d'adaptation à cette baisse durable d'activité sont nécessaires pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière, dans l'attente d'un retour à l'activité normale de l'entreprise.

Devant le caractère durable des difficultés rencontrées, et la menace pour l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de réduire le temps de travail pendant la durée prévisionnelle de cette période difficile dans un objectif de préservation de l'emploi.

Frappée de plein fouet, notre entreprise a été contrainte de recourir au dispositif d'activité partielle pour réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire grâce à la prise en charge de l'État. Cependant, ce dispositif est amené à évoluer rapidement à la baisse ce qui ne le rend plus adapté aux besoins de l'entreprise, dont la situation nécessite un soutien durable.

Aussi, devant la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, et dans l'objectif de conserver les emplois et les compétences jusqu'à un retour à la normale, il a été décidé de mettre en place dans l'entreprise par le présent document le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 Juin 2020 et introduit dans la branche de la charcuterie de détail (IDCC 953) par les partenaires sociaux de celle-ci dans le cadre d'un accord collectif en date du 27 Janvier 2021.

À cet égard, il est précisé que l'entreprise applique bien les dispositions de la CCN de la charcuterie de détail et éventuellement : qu'elle est adhérente à l'organisation patronale signataire, la CNCT.

Le présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus, dans le respect des stipulations de l'accord de branche (en cas de présence d'un comité social et économique dans l'entreprise, ajouter «et après consultation du CSE») a pour objet d'organiser la mise en place, le fonctionnement et la durée du dispositif APLD au sein de

l'entreprise ainsi que les engagements qui sont pris en contrepartie en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Article 1

Champ d'application : activités et salariés concernés

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise / de l'établissement :

- Activités de production [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- Activité de vente [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]
- [Éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés]

Le dispositif APLD ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du Travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, il est possible de recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5722-1 du code du Travail pour d'autres salariés non placés en APLD, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 Juillet 2020.

Article 2

Période de mise en œuvre du dispositif

Le dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD) est sollicité du ... (à compléter) au... (à compléter-six mois au maximum). (Le point de départ de l'APLD peut être rétroactif au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été faite. Ainsi, si la demande d'homologation est faite le 15 février 2021, les salariés peuvent être placés en APLD depuis le 1^{er} février 2021).

Le recours au dispositif APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 9. Il ne pourra être recouru au dispositif APLD sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 3

Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

3.1

Engagements en termes d'emploi

En contrepartie de la réduction des horaires de travail, les engagements de la société sont les suivants :

Option n° 1

l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pendant la durée du bénéfice de l'APLD et pendant les deux mois suivants, pour tous les salariés de l'entreprise

Option n° 2

l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pendant la durée du bénéfice de l'APLD et pendant les deux mois suivants, pour les salariés concernés par ce dispositif.

3.2

Engagements en termes de formation professionnelle

L'importance du recours à la formation professionnelle des salariés placés en APLD est ici réaffirmée que ce soit pour préparer la relance de l'activité, accompagner de nouveaux axes de développement, renforcer le savoir-faire des salariés, leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou sécuriser leur parcours professionnel.

Tout salarié placé en activité partielle bénéficiera d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son responsable hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations. Il recevra systématiquement une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation.

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une

demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences, l'OPCO EP, conformément aux critères et conditions définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet.

Eventuellement : Un abondement de l'entreprise en complément du CPF pourra être notamment envisagé concernant les formations suivantes :

Il est précisé que le recours au FNE-formation ou au CPF ne fait pas appel aux mêmes ressources financières.

[En présence d'un (CSE)]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences de la réalisation des entretiens professionnels

Article 4

Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos («RTT», jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables consécutifs de congés payés principal pendant la période estivale.

Article 5

Réduction de l'horaire de travail

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (- APLD), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1 sera réduit au maximum de ... % (maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail).

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale définie dans le document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de trois jours francs est à respecter en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité.

Avant tout recrutement d'un salarié en CDD, intérim ou CDI, l'entreprise s'engage à privilégier à chaque fois qu'il est possible l'augmentation de la durée de travail du personnel placé en APLD justifiant de la qualification attendue et occupant un emploi de même catégorie.

Article 6

Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

1^{ère} option

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, égale à 70 % du salaire brut servant d'assiette pour le calcul de l'indemnité de congés payés, dans la limite d'une rémunération maximale égale à 4,5 fois le SMIC.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement de l'entreprise dans le dispositif spécifique d'activité partielle longue durée.

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 8,11 euros sachant que ce minimum ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération est inférieure au SMIC horaire tels que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce dernier cas le niveau d'indemnisation est identique à celui prévu par le dispositif exceptionnel d'activité partielle.

2^{ème} option : si les conditions financières de l'employeur le permettent

Consciente que l'indemnité minimale versée aux salariés a un impact sur leur pouvoir d'achat, l'entreprise s'engage à verser une indemnité complémentaire, portant l'indemnisation du salarié placé en activité partielle à ... % (à compléter) de sa rémunération brute. Il est à noter que l'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rému-

nération nette du salarié.

Pour la parfaite information des salariés, cette indemnité complémentaire, prise entièrement en charge par l'entreprise, est payée sur ses fonds propres.

Article 7 **Maintien des droits**

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés
- l'ouverture des droits à pension de retraite
- les garanties de prévoyance.

Les périodes de recours au dispositif APLD sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Article 8 **Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise**

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif APLD au sein de l'établissement.

[Pour les SARL]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[Pour les SAS]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[Compléter si efforts supplémentaires en précisant la nature des efforts]

Article 9 **Modalités d'information des salariés, du Comité Social et Économique et de l'administration**

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

[En présence d'un CSE]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les trois (3) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (COI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Article 10 **Entrée en vigueur et durée du document unilatéral**

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature ou le ... (à compléter) ou le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au ... (préciser la date/au maximum le 31 décembre 2022).

Article 11 **Demande d'homologation**

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (article R. 5122-26 du Code du travail).

[A compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE) ou à défaut de la convocation du CSE l'employeur transmet au CSE une copie de la demande d'homologation accompagnée de son accusé de réception par l'administration.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt et un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

L'autorité administrative notifie dans les mêmes délais sa décision au CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois.

L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD). Ce bilan porte sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, sur les modalités d'information du CSE s'il existe, ainsi que sur la mise en œuvre de l'accord. Il est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Il est rappelé que le CSE s'il existe doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD faite auprès de l'autorité administrative.

Article 12

Publicité et transmission à la CPPNI

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (contact@lacnct.fr)

Avenant n° 48 du 7 décembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Préambule

Fortement impactée par la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID 19 en 2020, la branche de la charcuterie de détail a conclu un accord d'activité partielle longue durée le 27 Janvier 2021.

Cet accord était motivé par les circonstances suivantes :

La branche de la charcuterie artisanale regroupe des entreprises dont l'activité est variée. Elle rassemble ainsi à la fois des entreprises artisanales de charcuterie-traiteur et des entreprises de traiteur événementiel. Quelle que soit la nature de l'activité exercée, les entreprises de la branche ont pâti durablement de la crise sanitaire.

En premier lieu, l'activité de traiteur événementiel a été particulièrement touchée par l'épidémie de Covid 19 dans la mesure où les rassemblements ont été interdits ou fortement contraints pendant de longs mois. Dans la grande majorité des cas, les modalités retenues pour les dispositifs d'aide n'ont pas permis aux entreprises de la branche de prétendre à des indemnisations leur permettant de compenser les pertes de chiffres d'affaires enregistrées, ce qui les a placées en situation de grande difficulté.

Les commerces de charcuterie traiteur ont quant à eux été impactés par l'évolution des comportements d'achat des consommateurs provoquée par la crise sanitaire (télétravail, restrictions d'accès aux marchés ...).

Au vu de cette situation, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de soutenir les entreprises en concluant un accord d'activité partielle longue durée par application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. Cet accord a été conclu pour une durée de deux ans expirant le 31 décembre 2022. Il a été étendu par arrêté du 12 Avril 2021 publié au Journal Officiel le 15 Avril 2021.

À la suite de l'entrée en vigueur de l'accord, les services de la CNCT ont accompagné une trentaine d'entreprises adhérentes dans la mise en place d'un accord APLD.

L'accord expirant à la fin de l'année, les partenaires sociaux se sont rapprochés pour envisager sa prolongation, celle-ci leur paraissant nécessaire au vu des circonstances.

Diagnostic

1) Crise sanitaire

Selon une étude menée par le cabinet KYU en 2021 à l'initiative de l'Observatoire des Métiers de l'alimentation en détail en partenariat avec l'OPCO EP et la DGEFP, les entreprises de charcuterie traiteur et traiteur peinent à retrouver leur niveau de chiffre d'affaires d'avant la crise sanitaire et à renouer avec la croissance.

Sans surprise, l'activité traiteur événementiel apparaît comme étant la plus touchée en raison de l'arrêt quasi-total des prestations pendant de nombreux mois.

Le cabinet KYU note ainsi dans son étude que «la charcuterie traiteur fait partie des branches les plus affectées» par la crise sanitaire. Dans le cadre de l'enquête qui a été menée en corollaire de l'étude, ce sont plus de 44 % des entreprises de traiteur qui ont déclaré une baisse de chiffre d'affaires de plus de 50 % pendant la crise.

Depuis la fin des restrictions sanitaires, l'activité a repris dans des conditions quasi normales mais les conséquences de la crise se font toujours sentir :

- De nombreuses entreprises de traiteur événementiel ou charcuterie traiteur ont conclu des prêts garantis par l'Etat (PGE) en 2020 et 2021 pour pouvoir se maintenir en vie et sont aujourd'hui confrontées à leur remboursement alors que leurs charges fixes ont augmenté du fait de l'inflation.

- Le secteur manque de visibilité sur les mois à venir : échaudés par la crise et les reports de prestations, les clients n'anticipent plus et passent désormais commande à la dernière minute. Par ailleurs, une accélération des cas de Covid a été observée dernièrement par la direction générale de la Santé qui recommande le maintien des gestes barrière. L'hypothèse d'un redémarrage de l'épidémie avec de nouveaux variants ne peut donc être exclue.

2) Crise énergétique

L'activité de charcuterie traiteur et traiteur implique un recours important au gaz et à l'électricité dans le cadre de la production et de la vente (matériels de cuisson, équipements de froid...). La hausse des coûts de l'énergie constatée depuis le début de l'année frappe durement les entreprises qui doivent faire face à une augmentation importante de leurs factures. Au terme de l'enquête menée par la CNCT auprès de ses adhérents en Octobre, 69,4 % des entreprises ont indiqué subir une forte hausse de leurs factures d'énergie et 55,1 % d'entre elles estiment que cette situation menace à terme leur pérennité.

3) Crise inflationniste

Le contexte actuel est marqué par une hausse généralisée des coûts. La crise sanitaire et la situation géopolitique ont entraîné des pénuries de matières premières et corrélativement une hausse des prix pour certains produits de base. En fonction de la typologie de leur clientèle, les commerces de charcuterie traiteur pourraient être touchés dans les mois qui viennent par la baisse de pouvoir d'achat des consommateurs. Les récentes études de consommation commandées par France AgriMer et menées par WorldKantar Panel donnent de premières tendances à ce sujet. Dans une année 2022 marquée par une conjoncture difficile sur de nombreux plans, sanitaire, géopolitique et économique, le moral des consommateurs est bas : 51 % des foyers interrogés estiment en effet que leur situation financière va se dégrader et, contre-coup logique, un consommateur sur deux a indiqué réduire ses dépenses. En ce qui concerne les achats de produits alimentaires, les dépenses des foyers français se ralentissent. Les inégalités entre les foyers se marquent davantage : les foyers modestes au pouvoir d'achat très menacé sont contraints de faire des arbitrages en faveur des prix les plus serrés. Les classes plus aisées maintiennent les «achats plaisir» mais réduisent aussi leurs dépenses en changeant le niveau de gamme de leurs achats. De manière générale, les consommateurs achètent moins et moins cher et le panier moyen tend à baisser. Face à cette situation les professionnels artisans charcutiers traiteurs et traiteurs redoublent de vigilance pour continuer à pratiquer des prix compétitifs mais subissent par ailleurs de plein fouet la hausse de leurs propres coûts de production. La conjoncture économique représente donc à l'heure actuelle une menace pour les entreprises qui doivent concilier des impératifs anti-nomiques au risque de sacrifier leur marge et par là même de mettre en péril leur avenir.

À l'issue de ce diagnostic, les partenaires sociaux notent que pendant la crise sanitaire, le recours à l'activité partielle a permis aux entreprises de la branche de la charcuterie de détail d'éviter les dépôts de bilan et les licen-

ciements.

Au vu de la conjoncture incertaine et difficile, ils entendent réaffirmer leur volonté de soutenir les entreprises et les emplois du secteur en prolongeant le dispositif d'APLD précédemment instauré dans la branche.

Ceci étant exposé, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 en date du 4 avril 2007 (IDCC 953). En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen de 5 salariés.

Article 2

Prolongation du dispositif APLD dans la branche charcuterie de détail

Les parties signataires décident de prolonger la durée de l'accord précédemment conclu pour une durée de 24 mois supplémentaires jusqu'au 31 décembre 2024. La prolongation du dispositif d'APLD prendra effet le 1^{er} janvier 2023. Il est rappelé que le présent dispositif d'APLD ne peut être mis en œuvre pour une durée de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois.

En application de ce qui précède, il est décidé de modifier les articles suivants :

(Voir Avenant n° 40 du 27 janvier 2021, art. 8 et 12.)

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le Code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du Travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la Covid-19.

Rente éducation conventionnelle

Avenant n° 41 du 27 janvier 2021

[Étendu par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT FGA ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Préambule

La branche de la charcuterie de détail a mis en place une garantie rente éducation par le biais de l'OCIRP termes exclus de l'extension par arr. 24 oct. 2022, JO 4 nov. en 2013. Au vu des résultats satisfaisants du régime, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer les garanties mises en place. Par ailleurs, s'agissant des bénéficiaires en apprentissage, il est apparu nécessaire de mettre en conformité la durée de versement de la rente avec les dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en date du 5 Septembre 2018.

Article 1

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 en date du 4 avril 2007 (IDCC 953). En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article

L. 2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen de 5 salariés.

Article 2

Relèvement de la rente d'éducation minimale

Il est décidé de relever le niveau des rentes éducation de la façon suivante à compter du 1^{er} Janvier 2021 :

Rente éducation	En % du salaire	Rente minimale (en €)
Jusqu'au 12 ^{ème} anniversaire	8 %	1.400
Du 12 ^{ème} au 16 ^{ème} anniversaire	10 %	1.700
Du 16 ^{ème} au 26 ^{ème} anniversaire	12 %	2.000

Il est précisé que :

- Le taux contractuel de cotisation (0,07 % TA-TB) reste inchangé.
- Cette modification ne s'applique pas aux rentes en cours de versement
- Comme tel est le cas déjà actuellement, le montant de la rente est doublé en cas de décès des deux parents
- La rente est viagère pour les enfants reconnus invalides

Article 3

Allongement de la durée du versement de la rente - bénéficiaires en apprentissage

Par dérogation, la rente éducation conventionnelle pourra être désormais versée aux bénéficiaires en apprentissage jusqu'à l'âge de 30 ans (au lieu de 26 ans jusqu'à présent) pour tenir compte des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» et de ses décrets d'application. Cette modification ne concerne pas les rentes en cours de versement.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2021.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail» (Livre Deuxième de la Partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

La Confédération Nationale de la charcuterie de détail, 15 rue Jacques Bingen - 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Création d'un fonds de financement du paritarisme

Avenant n° 86 du 27 mars 2001

[Étendu par arrêté du 3 juillet 2001, JO 18 juillet 2001, Modifié par avenant n° 94 du 7 novembre 2002 étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre 2003, abrogé par Avenant n° 60, 12 mars 2025, non étendu]

Considérant que la négociation collective est indispensable à l'évolution des relations du travail et à la gestion de l'emploi dans la profession,

Considérant que, compte tenu de la taille des entreprises et de la structuration de la profession, cette négociation collective a lieu sur le plan national,

Considérant qu'elle nécessite la mobilisation de représentants de l'organisation professionnelle nationale et des organisations syndicales signataires, que cette mobilisation génère des coûts,

Considérant qu'il est utile de donner, aux différentes instances paritaires nationales de la profession, les moyens financiers nécessaires pour assurer leurs missions,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Contribution des entreprises

Il est institué, à titre obligatoire, à compter du 1^{er} janvier 2002, une contribution de toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie.

Celle-ci est fixée à 0,07 % de la masse salariale de l'année précédente.

Elle est prélevée, par l'AGRR - Prévoyance, en même temps que les cotisations afférentes à la garantie de salaires prévue par l'article 20 B de la convention collective, au plus tard le dernier jour de février de chaque année.

Article 2

Objet de la contribution

La contribution visée à l'article 1 est affectée au financement de toutes les instances paritaires de la profession (hormis FAFORCHAR) et notamment :

— Commissions nationales paritaires dont l'objet est la négociation, l'interprétation et le suivi de la convention collective et des accords de branche.

— Commission nationale paritaire de l'emploi dite commission nationale professionnelle créée par l'avenant n° 14 à la convention collective.

— ASPIC.

Article 3

Affectation des contributions collectées

Les contributions collectées sont déposées sur un compte bancaire ouvert à cet effet par la CNCT, expressément mandatée par l'ensemble des organisations signataires.

Elles sont gérées dans le cadre de la commission paritaire nationale et réparties comme suit :

— 22 % est affecté aux frais de secrétariat et d'organisation des réunions assurés par la Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs

— 39 % est affecté au collège salarié, et 39 % collège employeur pour financer les études préalables aux réunions et les frais de participation (frais de déplacement, maintien de revenu, frais de restauration et hébergement) des représentants de chaque collège.

Dans le souci d'un bon fonctionnement des instances paritaires, il est convenu que le versement de la dotation peut être suspendu en cas de non-représentation d'une organisation signataire, la décision étant prise par les autres signataires présents à la majorité simple.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Avenant n° 94 du 7 novembre 2002

[Étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre 2003, abrogé par Avenant n° 60, 12 mars 2025, non étendu]

Article 1

Contribution des entreprises au financement du paritarisme dans la branche

La contribution fixée à l'article 1 de l'avenant n° 86 est portée à 0,07 % de la masse salariale de l'année précédente. Cette contribution est répartie conformément à l'article 3 de l'avenant n° 86.

Article 2

Contribution au financement du dialogue social dans l'Artisanat

Il est collecté pour le compte de l'organisme paritaire mis en place pour assurer le financement du dialogue social dans l'Artisanat, 0,08 % établis sur la même base de calcul et reversés audit organisme.

Article 3

Modalités de collecte

Les contributions visées aux articles 1 et 2 sont appelées, en même temps et selon les mêmes modalités que les cotisations afférentes à la garantie de salaires prévue par l'article 20 B de la convention collective, et que les contri-

bution au financement de la formation professionnelle continue au plus tard le dernier jour de février de chaque année.

Article 4 Application

Les taux définis ci-dessus à l'article 1 du présent avenant, s'appliqueront pour la première fois, sur la masse salariale 2002 servant de base aux contributions dues au plus tard le 28 février 2003.

Article 5 Formalités de dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Épargne salariale

Avenant n° 97 du 7 juillet 2003

[Étendu par arrêté du 7 mai 2004, JO 8 mai 2004]

Préambule

Il est précisé que l'épargne salariale ne peut se substituer aux dispositions existants en matière de retraite et de salaires considérés comme prioritaires afin, notamment, de préserver les régimes sociaux.

Le présent avenant a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, *ainsi qu'à plus long terme dans le cadre du PPESVI (Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004)* en permettant aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Charcuterie de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le PEI et les PPESVI (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004*) de la Confédération Nationale des Charcutiers et Charcutiers Traiteurs seront dénommés «PEI CNCT», «PPESVI CNT» (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004*) et/ou «le Plan» ou les «Plans» (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004*) dans le présent accord est ses annexes.

Article 1 Champ d'application professionnel et géographique

Les entreprises susceptibles d'adhérer «au(x) Plan(s)» sont les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 2 Entrée en vigueur - durée - révision - dénonciation

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée dans la limite de l'application de la Convention Collective.

Les parties signataires conviennent de faire un bilan au terme d'un délai de trois ans afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

Il pourra être modifié ou dénoncé selon les conditions prévues aux articles 3 et 4 de la convention collective.

Lorsqu'une entreprise vient à sortir du champ d'application du présent accord, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 3 Bénéficiaires

- Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de la Charcuterie peuvent bénéficier des plans d'épargne à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.

- Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent éga-

lement bénéficier des Plans sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa.

• Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements aux Plans à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents aux plans sans pouvoir effectuer de versements nouveaux, hormis le cas où ils ont réintégré une entreprise relevant de la présente convention.

Article 4 **Participation**

Les employeurs qui ne sont pas soumis au régime obligatoire de la participation peuvent mettre en place un régime de participation volontaire au sein de l'entreprise.

Le présent avenant dispense ces employeurs de conclure un accord de participation dans leur entreprise.

Les droits attribués au personnel au titre de la participation sont établis et calculés conformément à la loi.

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les salariés, par le chef d'entreprise, en accord avec le personnel :

- soit forfaitairement ;
- soit proportionnellement aux salaires perçus ;
- soit en combinant les deux critères.

Article 5 **Information des bénéficiaires**

Une plaquette d'information sur le PEI et le PPESVI (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004*) est remise à tous les salariés susceptibles d'en bénéficier.

Le texte du présent accord est tenu dans l'entreprise à la disposition des salariés.

En application de l'article R. 443-5 du Code du travail, l'établissement Teneur de registres se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI et les PPESVI CNCT (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004*).

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Article 6 **Départ d'un salarié**

Le salarié qui quitte l'Entreprise reçoit un état récapitulatif à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ses avoirs sont disponibles
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le(s) Fonds Commun(s) de Placement et tenus à disposition par le dépositaire jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Article 7 **Décès du bénéficiaire**

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droits de l'existence de droits acquis, à charge pour eux d'en demander la liquidation au teneur de comptes.

Article 8

Alimentation des plans

Les plans peuvent être alimentés par :

- les versements volontaires des bénéficiaires
- l'intéressement
- la participation
- les versements complémentaires des employeurs (abondements).

Article 9

Règlement des plans

Les modalités d'application des plans sont fixées paritairement dans les annexes au présent accord.

Article 10

Suivi de l'accord

Un bilan relatif au fonctionnement du PEI et des PPESVI (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 mai 2004, JO 18 mai 2004*) et à la gestion des Fonds Communs de placement est effectué chaque année par le prestataire défini en annexe, dans le cadre de la Commission nationale paritaire.

Article 11

Formalités

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Annexe 1 - Règlement du PEI

Article 1

Champ d'application et bénéficiaires

Le PEI est accessible à tous les bénéficiaires remplissant les conditions définies à l'article 3 de l'avenant n° 97 à la convention collective nationale de la charcuterie.

Article 2

Alimentation du PEI

2.1

Versements volontaires des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement affecté aux Plans.

Tout versement volontaire doit être d'un montant minimum de 20 euros.

Les versements volontaires des bénéficiaires pourront s'effectuer, à tout moment, soit par prélèvement sur le compte du bénéficiaire soit par chèque.

2.2

Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'Entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie de ce montant au PEI. Dans ce cas ils devront retourner à l'entreprise ledit formulaire en indiquant le montant à effectuer au Plan et le ou les Fonds Communs de Placement choisis.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'Intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

2.3

Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation au PEI.

L'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant. Les salariés retourneront ledit formulaire à l'entreprise en indiquant le ou les fonds communs de placements choisis.

Le versement de la participation dans le Plan doit avoir lieu dans les 15 jours suivant la date à laquelle ces sommes sont dues.

L'entreprise ne peut abonder sur les versements au titre de la participation.

2.4

Versements complémentaires des employeurs (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue de comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 6-1 de la présente annexe.

Ils peuvent ajouter, aux versements des salariés, des versements complémentaires appelés abondements.

S'il y a abondement, les conditions sont fixées, chaque année en accord avec les salariés par le chef d'entreprise, qui sélectionne l'une des options suivantes :

- Option 1 : 25 %
- Option 2 : 50 %
- Option 3 : 100 %
- Option 4 : 150 %
- Option 5 : 200 %
- Option 6 : 250 %
- Option 7 : 300 %

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise. Les salariés en préretraite dont le contrat de travail n'est pas rompu peuvent continuer de bénéficier de l'abondement jusqu'à liquidation de leurs droits à pension de retraite. Les versements complémentaires de l'employeur supportent le précompte de la CSG et de la CRDS.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés ou, au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié, en cours d'exercice, l'abondement acquis est versé au plus tard à la date de son départ.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement sont limitées annuellement à 2 300 euros sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

Article 3

Affectation des sommes collectées

3.1

Supports de placement

Les sommes investies dans le ou les Plans sont employées, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de parts d'un ou plusieurs Fonds Communs de Placement suivants :

- Fonds à gestion classique :
 - FCPE AG2R - ISICA Sécurité ;
 - FCPE AG2R - ISICA Obligations ;
 - FCPE AG2R - ISICA Diversifié ;
 - FCPE AG2R - ISICA Dynamique.
- Fonds d'investissement socialement responsable :
 - AG2R - ISICA Éthique ;
 - AG2R - ISICA solidaire.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le Fonds Sécurité.

Les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement, et les notices d'information de la Commission aux Opérations de Bourse (COB) des Fonds Communs de Placement précités sont mis à la disposition des entreprises et des bénéficiaires sur simple demande auprès du teneur de comptes.

3.2

Modalités de modification de choix de placement entre Fonds Communs de Placement

Chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un Fonds Commun de Placements à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

3.3 Affectation dans les FCPE

Le bénéficiaire indique l'affectation des sommes qu'il entend placer dans l'un ou l'autre des FCPE. À défaut d'indication, les sommes sont placées dans le FCPE Sécurité.

3.4 Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent (à la suite du départ du salarié)

Le salarié, venant d'une entreprise ne relevant pas de la présente convention, qui n'a pas demandé la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le(s) Plan(s).

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 4 Gestion des fonds

4.1 Sociétés de gestion

Les FCPE sont gérés par le Groupe AG2R réunissant :

— AG2R Gestion d'actifs, (AGA) S^{té} anonyme à directoire et Conseil de surveillance, 35 boulevard Brune - 75014 Paris.

— ISICA-Épargne, S^{té} anonyme à conseil de surveillance et Directoire au capital de 5 000 000 € immatriculée au RCS Paris sous le n° B 393 607 155, 26 rue de Montholon - 75305 Paris Cedex 9.

4.2 Dépositaires des fonds

AG2R Gestion d'actifs (AGA) et ISICA ont désigné comme dépositaire des Fonds, Crédit Lyonnais, Société Anonyme au capital de 1 807 874 827 €, dont le siège social est 18 rue de la République, 69002 Lyon, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° B 954 509 741.

4.3 Teneur de registres des comptes administratifs des bénéficiaires

L'établissement Teneur de registres désigné ci-dessous se substitue aux entreprises comprises dans le champ d'application des accords de PEI et à la CNCT quant à la tenue des registres des comptes administratifs ouverts au nom de chaque porteur de parts.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire retraçant les sommes affectées aux Plans est assurée par Crédit Lyonnais Épargne Entreprise Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 15 250 000 €, dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9.

Article 5 Conseil de surveillance

Le conseil de surveillance pour chacun de ces fonds est celui déjà mis en place par les gestionnaires des FCPE.

Article 6 Frais de fonctionnement

6.1 Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue des comptes individuels des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI ou aux PPESVI.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge des employeurs 1 an après l'expiration du délai de blocage des derniers acquis par le salarié concerné. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

6.2 Droits d'entrée et frais de gestion des Fonds Commun de Placement

S'il y a des droits d'entrée, ils sont à la charge des bénéficiaires. Les frais de gestion des Fonds Communs de Pla-

cement sont imputés sur les actifs des Fonds Communs de Placement et sont donc supportés par les bénéficiaires.

Article 7 **Durée de blocage et cas de déblocage anticipé**

Les sommes provenant des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l'intéressement, ainsi que l'abondement éventuel de l'employeur sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du dernier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués. Les sommes provenant du versement de la participation sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1^{er} jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l'intégralité des sommes versées au cours d'une même année est ramenée à celle de la participation.

Les parts des Fonds Communs de Placement peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants:

- a.** mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b.** naissance, ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c.** divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d.** invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e.** décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f.** cessation du contrat de travail ;
- g.** affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h.** affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel;
- i.** situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement ; où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L621-94 et L622-22 du code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du code du travail.

Article 8 **Retrait des fonds**

Les parts des Fonds Communs de Placement devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur de registres des comptes individuels désigné à l'article 4.3 de la présente annexe.

Les porteurs qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI et continuent de bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus values.

Annexe 2 - Règlement du PPESVI à terme fixe

Article 1

Champ d'application et bénéficiaires

Le PPESVI à terme fixe est accessible à tous les bénéficiaires remplissant les conditions définies à l'article 3 de l'avenant n° 97 à la convention collective nationale de la charcuterie.

Article 2

Forme du PPESVI

Le présent Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Interentreprises est à terme fixe. Il reçoit les sommes ou valeurs inscrites au compte des participants jusqu'à l'expiration d'un délai minimum de 10 ans après leur premier versement.

Article 3

Alimentation du PPESVI

3.1

Versements volontaires des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement affecté aux Plans.

Tout versement volontaire doit être d'un montant minimum de 20 euros.

Les versements volontaires des bénéficiaires pourront s'effectuer, à tout moment, soit par prélèvement sur le compte du bénéficiaire ou par chèque.

3.2

Intéressement

Le PPESVI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'Entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie de ce montant au PPESVI. Dans ce cas ils devront retourner à l'entreprise ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au PPESVI et le ou les Fonds Communs de Placement choisis.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'Intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement de l'intéressement dans le PPESVI à terme fixe doit intervenir au moins 5 ans avant la clôture du Plan.

3.3

Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de tout ou partie de leur quote-part individuelle de participation au PPESVI.

Le versement de la participation dans le Plan doit avoir lieu dans les 15 jours suivant la date à laquelle ces sommes sont dues. Ce versement doit intervenir au moins 5 ans avant la clôture du Plan.

3.4

Versements complémentaires des employeurs (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue de comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la présente annexe.

Ils peuvent ajouter, aux versements des salariés, des versements complémentaires appelés abondements.

S'il y a abondement, les conditions sont fixées, chaque année en accord avec les salariés par le chef d'entreprise, qui sélectionne l'une des options suivantes :

- Option 1 : 25 %*
- Option 2 : 50 %*
- Option 3 : 100 %*
- Option 4 : 150 %*
- Option 5 : 200 %*

- Option 6 : 250 %

- Option 7 : 300 %

Les versements complémentaires effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite de 4600 euros.

La fraction d'abondement dont bénéficient les salariés qui excède 2 300 euros est assujettie à une taxe à la charge de l'employeur.

Il est précisé que le plafond maximum cumulable pour le PEI et PPESVI est de 6 900 euros par an et par bénéficiaire.

3.5

Transferts

- Les sommes affectées au PEI (ou PEE) peuvent être transférées par le salarié dans le présent PPESVI à terme fixe avant le terme du délai de blocage. Ce transfert doit cependant avoir lieu au moins 5 ans avant la clôture du PPESVI. Il ne peut donner lieu à abondement de l'entreprise.

Lorsque les avoirs détenus dans le PEI (ou PEE) sont devenus disponibles, ils peuvent être transférés dans le PPESVI, les périodes d'indisponibilité déjà courues étant prises en compte.

Ces sommes ne donnent toutefois pas lieu à abondement de l'entreprise. Elle ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond visé à l'article L. 443-2 du Code du Travail.

- La participation peut être transférée dans le PPESVI à condition que ce transfert soit effectué au moins 5 ans avant la clôture du Plan. Les entreprises peuvent abonder les sommes issues du transfert de la participation selon les modalités définies par la loi à condition qu'elles soient affectées au Plan au moins 7 ans avant l'expiration du Plan.

Article 4

Affectation des sommes collectées

4.1

Supports de placement

Les sommes investies dans le ou les Plans sont employées, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou plusieurs Fonds Communs de Placement suivants :

- Fonds à gestion classique :

- FCPE AG2R - ISICA Sécurité ;*
- FCPE AG2R - ISICA Obligations ;*
- FCPE AG2R - ISICA Diversifié ;*
- FCPE AG2R - ISICA Dynamique.*

- Fonds d'investissement socialement responsable :

- AG2R - ISICA Éthique ;*
- AG2R - ISICA solidaire*

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans les Fonds Sécurité.

Les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement, et les notices d'information de la Commission aux Opérations de Bourse (COB) des Fonds Communs de Placement précités sont mis à la disposition des entreprises et des bénéficiaires sur simple demande auprès du teneur de comptes.

4.2

Modalités de modification de choix de placement entre Fonds Communs de Placement

Chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un Fonds Commun de Placements à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

4.3

Affectation dans les FCPE

Le bénéficiaire indique l'affectation des sommes qu'il entend placer dans l'un ou l'autre des FCPE. À défaut d'indication, les sommes sont placées dans le FCPE Sécurité.

4.4

Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent (à

la suite du départ du salarié)

Le salarié, venant d'une entreprise ne relevant pas de la présente convention, qui n'a pas demandé la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le(s) Plan(s).

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 5 **Gestion des fonds**

5.1 **Sociétés de gestion**

Les FCPE sont gérés par le Groupe AG2R réunissant :

- AG2R Gestion d'actifs (AGA), S^{té} anonyme à directoire et Conseil de surveillance, 35 boulevard Brune - 75014 Paris.

- ISICA-Épargne, S^{té} anonyme à conseil de surveillance et Directoire au capital de 5 000 000 € immatriculée au RCS Paris sous le n° B 393 607 155, 26 rue de Montholon - 75305 Paris cedex 9.

5.2 **Dépositaires des fonds**

AG2R Gestion d'actifs (AGA) et ISICA ont désigné comme dépositaire des Fonds, Crédit Lyonnais, Société Anonyme au capital de 1 807 874 827 euros, dont le siège social est 18 rue de la République, 69002 Lyon, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° B 954 509 741.

5.3 **Teneur de registres des comptes administratifs des bénéficiaires**

L'établissement Teneur de registres désigné ci-dessous se substitue aux entreprises comprises dans le champ d'application des accords de PEI et à la CNCT quant à la tenue des registres des comptes administratifs ouverts au nom de chaque porteur de parts.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire retraçant les sommes affectées aux Plans est assurée par Crédit Lyonnais Épargne Entreprise Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 15 250 000 euros, dont l'adresse postale est 26956 Valence cedex 9.

Article 6 **Conseil de surveillance**

Le conseil de surveillance pour chacun de ces fonds est celui déjà mis en place par les gestionnaires des FCPE.

Article 7 **Frais de fonctionnement**

7.1 **Frais de tenue des comptes individuels**

Les frais de tenue des comptes individuels des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI ou au PPESVI.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge des employeurs 1 an après l'expiration du délai de blocage des derniers acquis par le salarié concerné. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

7.2 **Droits d'entrée et frais de gestion des Fonds Communs de Placement**

S'il y a des droits d'entrée, ils sont à la charge des bénéficiaires. Les frais de gestion des Fonds Communs de Placement sont imputés sur les actifs des Fonds Communs de Placement et sont donc supportés par les bénéficiaires.

Article 8 **Retrait des fonds**

L'épargne devenue disponible à l'issu du délai d'indisponibilité peut, au choix du bénéficiaire :

- soit être laissée dans le PPESVI,

- soit être remboursée en une fois ou de manière fractionnée à la demande du bénéficiaire.

La demande de remboursement est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : Crédit Lyonnais Épargne Entreprise - 26956 Valence Cedex 9.

Article 9

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

Les sommes sont disponibles à l'expiration d'un délai de dix ans à compter du premier versement au PPESVI à terme fixe.

Les bénéficiaires pourront obtenir le déblocage anticipé de leurs droits avant l'expiration de ce délai dans les cas suivants :

a. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.

b. Départ à la retraite ou licenciement.

c. Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire.

d. Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

e. Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

f. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, ou à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée.

g. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès, départ à la retraite, licenciement, expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : Crédit Lyonnais Épargne Entreprise - 26956 Valence Cedex 9.

Annexe 3 - Règlement du PPESVI à terme glissant

Article 1

Champ d'application et bénéficiaires

Le PPESVI à terme glissant est accessible à tous les bénéficiaires remplissant les conditions définies à l'article 3 de l'avenant n° 97 à la convention collective nationale de la charcuterie.

Article 2

Forme du PPESVI

Le présent Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Interentreprise est à terme glissant. Il reçoit les sommes ou valeurs inscrites au compte des participants jusqu'à l'expiration d'un délai minimum de 10 ans après leur versement au PPESVI à terme glissant.

Article 3 **Alimentation du PPESVI**

3.1 **Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement affecté aux Plans. Tout versement volontaire doit être d'un montant minimum de 20.

Les versements volontaires des bénéficiaires pourront s'effectuer, à tout moment, soit par prélèvement sur le compte du bénéficiaire ou par chèque.

3.2 **Intéressement**

Le PPESVI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'Entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie de ce montant au PPESVI. Dans ce cas ils devront retourner à l'entreprise ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au PPESVI et le ou les Fonds Communs de Placement choisis.

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'Intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement de l'intéressement dans le PPESVI à terme glissant doit intervenir au moins 5 ans avant la clôture du Plan.

3.3 **Participation**

Les salariés peuvent demander l'affectation de tout ou partie de leur quote-part individuelle de participation au PPESVI.

Le versement de la participation dans le Plan doit avoir lieu dans les 15 jours suivant la date à laquelle ces sommes sont dues. Ce versement doit intervenir au moins 5 ans avant la clôture du Plan.

3.4 **Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue de comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la présente annexe.

Ils peuvent ajouter, aux versements des salariés, des versements complémentaires appelés abondements.

S'il y a abondement, les conditions sont fixées, chaque année en accord avec les salariés par le chef d'entreprise, qui sélectionne l'une des options suivantes :

- Option 1 : 25 %*
- Option 2 : 50 %*
- Option 3 : 100 %*
- Option 4 : 150 %*
- Option 5 : 200 %*
- Option 6 : 250 %*
- Option 7 : 300 %*

Les versements complémentaires effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite de 4 600 euros.

La fraction d'abondement dont bénéficient les salariés qui excède 2 300 euros est assujettie à une taxe à la charge de l'employeur.

Il est précisé que le plafond maximum cumulable pour le PEI et PPESVI est de 6 900 euros par an et par bénéficiaire.

3.5 **Transferts**

- Les sommes affectées au PEI (ou PEE) peuvent être transférées par le salarié dans le présent PPESVI à terme*

glissant avant le terme du délai de blocage. Ce transfert doit cependant avoir lieu au moins 5 ans avant la clôture du PPESVI. Il ne peut donner lieu à abondement de l'entreprise. Lorsque les avoirs détenus dans le PEI (ou PEE) sont devenus disponibles, ils peuvent être transférés dans le PPESVI, les périodes d'indisponibilité déjà courues étant prises en compte. Ces sommes ne donnent toutefois pas lieu à abondement de l'entreprise. Elle ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond visé à l'article L. 443-2 du Code du Travail.

- La participation peut être transférée dans le PPESVI à condition que ce transfert soit effectué au moins 5 ans avant la clôture du Plan. Les entreprises peuvent abonder les sommes issues du transfert de la participation selon les modalités définies par la loi à condition qu'elles soient affectées au Plan au moins 7 ans avant l'expiration du Plan.

Article 4 **Affectation des sommes collectées**

4.1 **Supports de placement**

Les sommes investies dans le ou les Plans sont employées au choix du bénéficiaire à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou plusieurs Fonds Communs de Placement suivants :

- Fonds à gestion classique :
 - FCPE AG2R-ISICA Sécurité ;
 - FCPE AG2R-ISICA Obligations ;
 - FCPE AG2R-ISICA Diversifié ;
 - FCPE AG2R-ISICA Dynamique ;
- Fonds d'investissement socialement responsable :
 - AG2R-ISICA Éthique ;
 - AG2R-ISICA solidaire ;

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le Fonds Sécurité.

Les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement, et les notices d'information de la Commission aux Opérations de Bourse (COB) des Fonds Communs de Placement précités sont mis à la disposition des entreprises et des bénéficiaires sur simple demande auprès du teneur de comptes.

4.2 **Modalités de modification de choix de placement entre Fonds Communs de Placement**

Chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un Fonds Commun de Placements à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

4.3 **Affectation dans les FCPE**

Le bénéficiaire indique l'affectation des sommes qu'il entend placer dans l'un ou l'autre des FCPE. À défaut d'indication, les sommes sont placées dans le FCPE Sécurité.

4.4 **Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent (à la suite du départ du salarié)**

Le salarié, venant d'une entreprise ne relevant pas de la présente convention, qui n'a pas demandé la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le(s) Plan(s).

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

Article 5 **Gestion des fonds**

5.1 **Sociétés de gestion**

Les FCPE sont gérés par le Groupe AG2R réunissant :

- AG2R Gestion d'actifs (AGA), S^{té} anonyme à directoire et Conseil de surveillance, 35 boulevard Brune-75014 PARIS.

- ISICA-Épargne, S^{té} anonyme à conseil de surveillance et Directoire au capital de 5 000 000 immatriculée au RCS Paris sous le n° B 393 607 155, 26 rue de Montholon-75305 PARIS CEDEX 9.

5.2

Dépositaires des fonds

AG2R Gestion d'actifs (AGA) et ISICA ont désigné comme dépositaire des Fonds, Crédit Lyonnais, Société Anonyme au capital de 1 807 874 827 euros, dont le siège social est 18 rue de la République, 69002 LYON, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° B 954 509 741.

5.3

Teneur de registres des comptes administratifs des bénéficiaires

L'établissement Teneur de registres désigné ci-dessous se substitue aux entreprises comprises dans le champ d'application des accords de PEI et à la CNCT quant à la tenue des registres des comptes administratifs ouverts au nom de chaque porteur de parts. La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire retraçant les sommes affectées aux Plans est assurée par Crédit Lyonnais Épargne Entreprise Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 15 250 000 euros, dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9.

Article 6

Conseil de surveillance

Le conseil de surveillance pour chacun de ces fonds est celui déjà mis en place par les gestionnaires des FCPE.

Article 7

Frais de fonctionnement

7.1

Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue des comptes individuels des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI ou au PPESVI.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge des employeurs 1 an après l'expiration du délai de blocage des derniers acquis par le salarié concerné. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

7.2

Droits d'entrée et frais de gestion des Fonds Communs de Placement

Les droits d'entrée sont à la charge des bénéficiaires. Les frais de gestion des Fonds Communs de Placement sont imputés sur les actifs des Fonds Communs de Placement et sont donc supportés par les bénéficiaires.

Article 8

Retrait des fonds

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai d'indisponibilité peut, au choix du bénéficiaire :

- soit être laissée dans le PPESVI,
- soit être remboursée en une fois ou de manière fractionnée à la demande du bénéficiaire.

La demande de remboursement est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : Crédit Lyonnais Épargne Entreprise - 26956 Valence cedex 9.

Article 9

Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

Les sommes sont disponibles à l'expiration d'un délai de dix ans à compter du premier versement au PRESVI à terme fixe.

Les bénéficiaires pourront obtenir le déblocage anticipé de leurs droits avant l'expiration de ce délai dans les cas suivants :

- a. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité.
- b. Départ à la retraite ou licenciement.
- c. Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire.

d. Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

e. Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

f. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, ou à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée.

g. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel. La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès, départ à la retraite, licenciement, expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : Crédit Lyonnais Épargne Entreprise - 26956 Valence cedex 9.

Cessation anticipée d'activité

Accord du 19 septembre 1996

[Étendu par arrêté du 7 avril 1997, JO 17 avril 1997]

Article 1

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de préciser les modalités d'application des dispositions de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 et de l'accord du 6 septembre 1995 dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie, dans l'objectif de favoriser l'embauche de demandeurs d'emplois en contrepartie de la cessation anticipée d'activité des salariés bénéficiaires du dispositif prévu par les textes précités.

Article 2

Principe

Tout salarié remplissant les conditions définies ci-après peut, avec l'accord de son employeur, mettre fin à son activité professionnelle pour bénéficier jusqu'à son soixantième anniversaire d'une allocation de remplacement servie par le Fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi.

L'employeur qui accepte la cessation anticipée d'activité, dans le cadre de la loi et de l'accord précités, est tenu de procéder à une ou plusieurs embauches équivalente(s), dans un délai de trois mois suivant l'acceptation de la demande de cessation d'activité par le salarié.

Article 3

Bénéficiaires

Pour pouvoir bénéficier de la préretraite, le salarié dont le contrat de travail est en cours, doit :

— justifier d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise et de douze ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ;

— ne pas percevoir de complément de ressources au titre d'un dispositif de quelque nature qu'il soit de cessation anticipée d'activité hormis la retraite progressive ;

— totaliser au moins 160 trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse (périodes d'assurance, périodes équivalentes et assimilées) et remplir la condition d'âge requise pour accéder aux allocations. La condition d'âge mini-

mum n'est pas requise pour le salarié qui totalise 172 trimestres d'assurance ;
— ne pas avoir l'âge requis pour percevoir une pension de retraite à taux plein.

Article 4

Mise en œuvre de la préretraite

Après avoir retiré le dossier à l'Assedic dont relève l'entreprise, le salarié adresse à l'employeur au plus tôt trois mois avant de remplir toutes les conditions, la demande écrite de cessation anticipée d'activité accompagnée du dossier de demande d'allocation.

L'employeur fait connaître sa décision dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas d'acceptation, il complète le dossier de demande d'allocations et l'adresse à l'Assedic qui dispose d'un délai de quinze jours pour statuer sur la prise en charge.

En cas de refus, l'employeur doit préciser les motifs et le délai au cours duquel la demande pourra éventuellement être réexaminée.

Article 5

Rupture du contrat de travail

En cas d'acceptation de la demande par l'employeur, le contrat est considéré comme rompu d'un commun accord.

La rupture prend effet à la date de cessation d'activité précisée par l'employeur dans sa lettre d'acceptation sous réserve de la prise en charge de l'intéressé par le Fonds paritaire.

À la date de la rupture, le salarié bénéficie d'une indemnité de cessation d'activité calculée comme l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article 28 de la convention collective nationale de la charcuterie.

Article 6

Embauche(s) compensatrice(s)

La ou les embauche(s) de demandeurs d'emploi auxquelles l'employeur est tenu de procéder, dans les trois mois de l'acceptation de la cessation d'activité, sont effectuées, sous contrat(s) à durée indéterminée de manière à assurer le maintien d'un volume d'heures correspondant à un emploi à temps équivalent.

Elles ne peuvent être faites ni sous contrat d'apprentissage ou d'alternance, ni dans le cadre du contrat Initiative-Emploi.

Dans le cas où pour quelque motif que ce soit, il est mis fin à l'embauche compensatrice avant le soixantième anniversaire du salarié remplacé, l'employeur doit procéder, dans les deux mois, à une nouvelle embauche.

En cas d'inobservation de ses obligations, l'employeur s'expose à devoir rembourser les allocations versées au salarié préretraité.

Article 7

Durée d'application de l'accord

Le présent accord est applicable, dans toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie, à compter de sa signature, pendant toute la durée d'application du dispositif prévu dans la loi du 21 février 1996 et l'accord visés à l'article 1.

Article 8

Formalités

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires

Accord du 30 octobre 2014

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

Mise en place d'une période Pro-A

Avenant n° 46 du 8 novembre 2022

[Étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 mettent en place et organisent le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit «Pro-A»), destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 complète les dispositions de la loi, en confiant aux partenaires sociaux le soin de déterminer les certifications professionnelles accessibles, lesquelles doivent répondre à des enjeux en termes de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La branche de la charcuterie de détail est confrontée à de fortes tensions de recrutement. Le 17 janvier 2022, une charte d'engagement réciproque a été signée entre les partenaires sociaux de la branche d'une part, et les ministères du Travail et de l'Éducation Nationale d'autre part. Un des objectifs de cette charte est d'accompagner les entreprises et leurs salariés dans la mise en place de mesures en faveur de l'attractivité des métiers. Dans cette perspective, les partenaires sociaux se sont engagés à agir pour fidéliser les salariés recrutés en construisant des parcours d'évolution professionnelle adaptés à leurs attentes, notamment par la négociation d'un accord Pro-A au niveau de la branche.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont convenu de conclure un accord Pro-A dans les conditions prévues par les articles L. 6324-1 à L. 6324-8 du code du Travail issus de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Prenant acte des opportunités liées à ce dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises de la branche de la charcuterie de détail, les partenaires sociaux adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entreprises couvertes par le champ d'application de l'accord.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953 Journal Officiel Brochure n° 3133)

La branche de la charcuterie de détail étant majoritairement constituée de TPE-PME dont l'effectif moyen est de 5 salariés au vu des données statistiques dont elle dispose, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Objet

La promotion ou reconversion par l'alternance Pro-A a pour objet de favoriser l'évolution professionnelle des salariés au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignement théorique et activité professionnelle

Elle permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Article 3

Bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance concerne les salariés visés par l'article L. 6324-1 du code du Travail et plus particulièrement :

— Les salariés en contrat à durée indéterminée ;

— Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du

code du travail (contrat unique d'insertion).

— Les salariés en activité partielle

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. Il est rappelé que le dispositif Pro-A est un dispositif de formation interne qui s'adresse aux salariés déjà en poste dans l'entreprise.

Article 4 **Durée de l'action Pro-A**

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif, cette durée pouvant être allongée dans les conditions prévues par le code du travail.

Ainsi, dans l'hypothèse où certaines certifications visées se fondent sur des référentiels de formation longs ne pouvant faire l'objet d'une alternance limitée à 1 an, les partenaires sociaux décident d'allonger la durée de l'avenant jusqu'à 24 mois, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux professionnels et technologiques pouvant être porté au-delà de 25 % et, au maximum, jusqu'à 40 % dans la limite maximale de la certification visée.

La durée de l'action de professionnalisation peut être par ailleurs allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du Travail.

Article 5 **Durée de la formation**

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans que cette formation puisse être inférieure à 150 heures (hormis pour les dispositifs VAE, CLEA et CLEA numérique). L'article L. 6325-14 du code du travail permettant de prévoir une durée supérieure pour certaines catégories de bénéficiaires, les partenaires sociaux de la branche décident de porter la durée maximale de la formation à 50 % de la durée totale du contrat pour les personnes mentionnées à l'article 6325-1-1 du code du travail ainsi que celles visant une formation diplômante figurant dans les actions prioritaires définies par la CPNEFP.

Article 6 **Certifications professionnelles éligibles dans la branche**

Comme le prévoit l'article L 6324-3 du code du Travail, les partenaires sociaux ont élaboré la liste des formations éligibles au dispositif Pro-A dans la branche. Pour établir cette liste, ils se sont notamment appuyés sur :

- le fonds documentaire ainsi que sur les études de l'Observatoire des métiers de l'Alimentation en détail.
- les cartographies établies par France Compétences

Ils ont fondé leur analyse sur les constats suivants :

- La branche de la charcuterie de détail est confrontée depuis plusieurs années à des difficultés de recrutement importantes qui touchent aussi bien les métiers en vente qu'en production. À cet égard, le manque de perspective en termes de progression de carrière a pu être évoqué pour tenter d'expliquer un déficit d'attractivité.
- Le manque de main d'œuvre qualifiée dans la profession entraîne également des conséquences préjudiciables concernant la transmission des entreprises, le déficit en salariés entraînant de facto un déficit en repreneurs potentiels. Dans certaines régions où près de 50 % des chefs d'entreprise sont appelés à prendre leur retraite dans les années qui viennent, la situation est à ce titre très préoccupante.
- Les traiteurs de réceptions ont été fortement impactés par la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid 19 et demeurent à ce jour sans visibilité concernant la reprise des commandes. Certaines entreprises ont décidé de ce fait de réorienter leur activité en tout ou partie.

De ce fait, les partenaires sociaux ont identifié les certifications dont la liste suit :

1 **Métiers en production**

- Favoriser l'accès au métier de charcutier-traiteur

Face aux tensions de recrutement, les entreprises de charcuterie-traiteur et traiteur ont été contraintes de s'adapter. Concernant les métiers de la production, les employeurs tentent par exemple de pallier le manque de salariés en recrutant des cuisiniers. Ces derniers témoignent en effet de plus en plus d'intérêt au secteur de la charcuterie artisanale qui leur permet d'exercer leur activité dans le cadre d'horaires de travail lissés par rapport au secteur de la

restauration traditionnelle. Par ailleurs, il apparaît opportun de pouvoir organiser la montée en compétences de salariés employés en qualité d'aide-laboratoire. En d'autres termes, le dispositif Pro-A doit permettre de former au métier de charcutier traiteur des salariés non qualifiés.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux décident de rendre éligible au dispositif Pro-A la certification suivante : CAP Charcutier-Traiteur

- Renforcer la qualification en charcuterie-traiteur

Les salariés déjà qualifiés en charcuterie doivent pouvoir accéder à des formations leur permettant d'étendre et de perfectionner leur savoir-faire en production. Dans ce contexte, sont rendues éligibles au dispositif Pro A les certifications suivantes :

- CQP charcutier spécialisé
- Mention complémentaire traiteur
- Brevet professionnel charcutier traiteur
- Brevet de Maîtrise Traiteur Organisateur de Réceptions
- Acquérir de nouvelles compétences

Du fait de l'évolution de la conjoncture ou de leur environnement, les entreprises peuvent être amenées à revoir leur positionnement commercial et à développer une nouvelle offre de produits. Elles doivent de ce fait pouvoir former leurs équipes pour les adapter à ces changements.

De ce fait sont rendues éligibles les certifications suivantes :

- CAP boucher
- *CTM Boucher Charcutier Traiteur (termes exclus de l'extension par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin)*
- Brevet professionnel boucher
- CAP Pâtisserie
- Mention complémentaire pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisée
- BTM Pâtissier Confiseur Glacier Traiteur
- CAP Cuisine
- Bac Pro cuisine
- CAP poissonnerie
- CQP poissonnerie

2

Métiers en vente

Les recrutements en vente concernent actuellement en grande partie des salariés non qualifiés, issus d'autres horizons professionnels. Les partenaires sociaux relèvent l'importance de sécuriser les parcours professionnels des salariés ainsi recrutés en leur permettant soit d'acquérir la qualification relative aux compétences qu'ils ont acquises, soit de développer de nouvelles compétences pour pouvoir assumer par exemple la responsabilité complète d'un point de vente. Les conjoints des chefs d'entreprise occupent par ailleurs fréquemment des fonctions en vente dans les entreprises sans toujours justifier de titres ou de diplômes.

Pour ces salariés également, la notion de sécurisation des parcours professionnels apparaît importante.

Par conséquent, sont définies comme éligibles au dispositif Pro-A les certifications suivantes :

- CQP vente en charcuterie
- CQP Manager boutique
- CAP équipier polyvalent du commerce
- Bac Pro Commerce
- CTM préparateur vendeur boucherie charcuterie
- CQP VCSAA

3

Management et gestion

Afin d'encourager et développer la prise de responsabilités et de favoriser la reprise d'entreprise, les partenaires sociaux décident de rendre éligibles au dispositif Pro-A :

- Le BTS management commercial opérationnel
- Le Brevet de maîtrise boucherie charcuterie traiteur

La liste des certifications éligibles est récapitulée en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux tiennent par ailleurs à réaffirmer l'intérêt du dispositif Pro-A pour les formations CLEA et CLEA numérique concernant l'acquisition ou la maîtrise de savoirs fondamentaux, indispensables à une montée en compétences des salariés.

Article 7 **Mise en œuvre**

Les règles de mise en œuvre du dispositif Pro-A sont définies par les articles L. 6324-5 et suivants du code du Travail. Il est rappelé que :

- Le dispositif peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur
- Un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire doit être conclu et préciser la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche dans les conditions prévues par l'article L. 6224-1 du code du Travail
- La formation doit être organisée dans le respect du principe de l'alternance entre formation et exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées
- Un tuteur doit être obligatoirement désigné parmi les salariés qualifiés de l'entreprise sur la base du volontariat
- La formation a lieu pendant le temps de travail et ouvre droit au profit du salarié au maintien de sa rémunération. Des aménagements peuvent être apportés si nécessaire au planning habituel de travail avec l'accord de l'employeur en respectant la durée de travail hebdomadaire.
- À titre dérogatoire, et au vu du profil des entreprises de la branche constituée en majorité de TPE, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail, sur demande expresse du salarié lorsque celui-ci est dirigeant de l'entreprise ou conjoint du dirigeant.

Article 8 **Financement**

Le dispositif Pro-A est financé par l'opérateur de compétences, Les frais pouvant être financés sont, par ordre de priorité et en fonction des fonds disponibles :

- Les frais pédagogiques,
- Les frais de transport et d'hébergement,
- La rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération puisse toutefois excéder le coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020
- Les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fait bénéficier un salarié d'une formation en vue d'exercer ses fonctions de tuteur.

La prise en charge ou le montant forfaitaire de ces frais est déterminé par la CPNEFP de la branche et validée par la SPP de l'alimentation en détail.

Article 9 **Égalité professionnelle hommes/femmes**

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 10 **Suivi de l'accord**

Un suivi annuel de l'application de l'accord sera assuré par les partenaires sociaux de la branche. La liste des certifications éligibles sera notamment réexaminée par la CPNEFP afin de vérifier et garantir son adéquation aux besoins des salariés et des entreprises.

Article 11 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 et suivants du code du Travail. Il peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 et suivants du code du Travail.

Article 12 **Dépôt et extension - Publicité**

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du Code du Travail relatives à «la négociation collective -

les conventions et accords collectifs du travail» (Livre Deuxième de la Partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du Travail.

La Confédération Nationale de la charcuterie de détail, 15 rue Jacques Bingen - 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Formation professionnelle Désignation d'un OPCA

Avenant n° 12 du 14 novembre 2011

[Étendu par arr. 5 juill. 2012, JO 12 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Aux termes de la loi 2009-1437 du 24 Novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle et de ses textes d'application dont le décret du 22 septembre 2010, seuls les organismes collecteurs paritaires (OPCA) justifiant d'un seuil de collecte d'au moins 100 millions d'euros pourront bénéficier d'un agrément à compter du 1^{er} Janvier 2012.

Cette évolution du dispositif législatif et réglementaire de la formation professionnelle impacte directement l'avenir de l'OPCAD (organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail), OPCA actuellement désigné au sein de la branche professionnelle de la charcuterie de détail et dont le niveau de collecte est inférieur au minimum fixé par les textes.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche se sont rapprochés pour désigner un nouvel OPCA.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail IDCC 953.

Article 2

Adhésion à OPCALIM

Les parties signataires désignent OPCALIM comme OPCA de la branche «charcuterie de détail». Une sous-commission paritaire spécifique «charcuterie de détail» sera créée au sein de la section paritaire professionnelle «Alimentation en détail».

Article 3

Modifications subséquentes

((Voir l'article 35 des Dispositions générales de la Convention collective))

Article 4

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

OPCALIM sera dès le 1^{er} janvier 2012 l'organisme collecteur paritaire de la branche «charcuterie de détail» pour les collectes des contributions exigibles avant le 1^{er} mars 2012.

Article 5

Révision - Dénonciation

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du Travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du Travail.

Article 6

Dépôt - extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Commission paritaire nationale de validation

Avenant n° 20 du 4 décembre 2013

[Étendu par arr. 2 oct. 2014, JO 9 oct.]

(Annulé et remplacé par Avenant n° 34 du 28 juin 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAAC CFE/CGC.

Il a été constaté que :

La branche de la charcuterie de détail est essentiellement composée d'entreprises dont l'effectif salarié est inférieur à 200 salariés.

Par application de l'article L. 2232-21 du code du Travail, des accords collectifs de travail peuvent être conclus au sein des entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical sous réserve d'être :

— conclus par les membres élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut par les délégués du personnel ;

— approuvés par une commission paritaire de validation au sein de la branche.

L'accord est réputé non écrit si l'une de ces conditions n'est pas remplie.

Afin de permettre aux entreprises de la branche de s'inscrire dans les dispositions de l'article L. 2232-21 du code de Travail et de développer leur négociation collective, les membres de la commission paritaire de la charcuterie de détail ont décidé de créer une commission nationale paritaire de validation.

Il a ensuite été arrêté ce qui suit :

Article 1

Organisation de la commission

1-1

Composition de la commission

La commission paritaire de validation est composée :

— Pour le collège salarié : d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche (soit 5 représentants syndicaux au total).

— Pour le collège employeur : d'un nombre égal de représentants

La présidence de la commission est assurée par le Président de la Commission Nationale Paritaire de Négociation.

1-2

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission nationale paritaire de validation est assuré par la CNCT - 15 rue Jacques Bingen 75017 Paris qui sera chargée de l'organisation des réunions ainsi que de la réception et de la constitution des dossiers.

1-3

Thèmes de négociation et compétences de la commission

Les accords conclus dans le cadre de la négociation dérogatoire d'entreprise ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode prévus par les dispositions de l'article L. 1233-21 du code du Travail portant sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

La commission paritaire nationale de validation a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

Elle contrôle que les accords collectifs ne dérogent pas de manière défavorable aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Les avis rendus par la commission nationale paritaire de validation ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peuvent engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

Article 2

Procédure de validation

2-1

Saisine de la commission

La commission nationale paritaire de validation est saisie par un dossier envoyé par l'entreprise concernée en courrier recommandé avec accusé de réception et comprenant les pièces suivantes :

- Exemple original de l'accord soumis à validation
- Copie du procès-verbal (formulaire CERFA) des dernières élections des représentants du personnel ayant signé l'accord
- Copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du Travail adressée par l'employeur à chacune des fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives
- Fiche de présentation de l'entreprise (extrait Kbis de moins de 3 mois, effectifs salariés)

Une copie de ce dossier est adressée à chaque membre de la Commission Paritaire Nationale de Validation au moins 15 jours avant la date de la réunion.

2-2

Réunions

La commission Nationale Paritaire de Validation se réunit au plus tard dans les deux mois qui suivent sa saisine. Il est précisé que le délai commence à courir à dater de la réception du dossier complet.

En cas d'absence à la réunion, un membre de la Commission Nationale Paritaire de Validation peut donner pouvoir à un autre membre de son collège.

2-3

Décision

L'accord est validé à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Collège patronal et collège salarié disposent chacun de 5 voix.

La décision de la Commission Nationale Paritaire de Validation est notifiée aux parties signataires de l'accord dans les 15 jours de son prononcé.

En cas de rejet, l'avis de la commission est motivé.

L'accord est réputé validé en l'absence de décision de la commission à l'issue d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet.

2-4

Confidentialité

Les membres de la Commission Paritaire Nationale de Validation s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers.

Article 3

Révision - Dénonciation

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du Travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du Travail.

Article 4 **Effet - dépôt - extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Avenant n° 34 du 28 juin 2018

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 31 juill. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS.

Préambule

La négociation collective au sein de la branche charcuterie de détail s'opère dans le cadre de plusieurs instances paritaires :

— Une commission paritaire nationale, instance paritaire de référence, qui a principalement négocié et conclu jusqu'à présent les accords collectifs et avenants à la CCN de la charcuterie sans que ses modalités (missions, composition, conditions de fonctionnement) n'aient jamais été précisées dans un accord collectif

— Une CPNEFP créée par accord collectif en date du 16 Octobre 1984

— Une commission de conciliation dont les missions sont précisées à l'article 6 de la CCN de la charcuterie de détail

— Une commission de validation créée par un accord collectif en date du 20 décembre 2013

Les dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, telles qu'issues de la loi n° 2016-1088 du 8 Août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels obligent chaque branche professionnelle à créer une instance dénommée «commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation» (CPPNI).

Le présent avenant a pour objectif de mettre en application ces nouvelles dispositions en mettant en place une CPPNI dans la branche charcuterie de détail.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux ont entendu intégrer cette nouvelle instance dans le dispositif déjà existant en formalisant les usages qu'ils ont progressivement adoptés au fil des négociations de manière à poursuivre le dialogue social fructueux qu'ils mènent depuis de nombreuses années et continuer d'œuvrer ensemble au profit des entreprises de charcutier-traiteur et de leurs salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante des droits des salariés et des entreprises.

Ils réaffirment le caractère impératif des dispositions de la convention collective nationale de la charcuterie de détail ainsi que le principe selon lequel il ne peut y être dérogé sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953 Journal Officiel Brochure n° 3133).

La branche de la charcuterie de détail étant majoritairement constituée de TPE-PME dont l'effectif moyen est de 5 salariés au vu des données statistiques dont elle dispose, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de

prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Création de la CPPNI de la branche charcuterie de détail

Le présent accord porte création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche «charcuterie de détail».

Il annule et remplace :

- l'article 6 de la convention collective nationale de la charcuterie relatif à la commission de conciliation
- l'avenant n° 20 à la convention collective nationale de la charcuterie en date du 4 décembre 2013 portant création d'une commission paritaire nationale de validation.

La CPPNI nouvellement créée se substitue par ailleurs à la commission paritaire nationale de la charcuterie.

L'ensemble des autres instances paritaires et notamment la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation de la branche (CPNEFP) mise en place par l'avenant n° 14 à la CCN de la charcuterie en date du 16 Octobre 1984, demeure en vigueur.

Article 3

Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI de la branche charcuterie de détail sont définies comme suit :

3-1

Négociation de la convention collective

La CPPNI négocie les accords collectifs sur les thèmes obligatoires réservés par la loi à la branche professionnelle. À la date de la signature du présent accord, ces thèmes sont les suivants, sans préjudice de modifications ultérieurement issues de l'évolution des textes réglementaires :

- Salaires et classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle
- Mesures suivantes concernant la durée du travail : définition du travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, complément d'heures pour les salariés à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires, période de référence servant à définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.
- Mesures relatives aux CDD et contrats de mission : durée totale du contrat nombre maximal de renouvellement possibles, délai de carence en cas de succession de contrats, définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.
- Recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle
- Égalité professionnelle hommes/femmes
- Conditions et durée de renouvellement de la période d'essai
- Modalités de transfert conventionnel des contrats de travail

3-2

Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce par ailleurs les missions d'intérêt général suivantes conformément à l'article L. 2232-9 du code du Travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi
- Elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de repos et congés et de compte épargne-temps.

3-3

Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la convention collective ainsi que de ses avenants. Elle peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de la branche de la charcuterie de détail à la demande :

- d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L 441-1 du code de l'organisation judiciaire
- d'un employeur, d'un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale

La demande d'avis doit être transmise à la CPPNI par courrier recommandé avec avis de réception et être assortie d'un dossier écrit mentionnant l'auteur de la saisine, sa qualité et ses coordonnées, le texte conventionnel sur lequel

l'avis est demandé, ainsi qu'une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées. À défaut de dossier complet, la CPPNI ne sera en mesure de rendre aucun avis ou interprétation. Elle se réserve par ailleurs la possibilité de solliciter des explications complémentaires.

La CPPNI dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer à partir de la réception du dossier complet. Son avis, motivé, est notifié à l'auteur de la saisine dans les 15 jours de la décision.

3-4

Mission de conciliation

La CPPNI peut également exercer une mission de conciliation à l'occasion d'un litige individuel ou collectif relatif à la convention collective de la charcuterie ou à un accord collectif de branche qui n'aurait pu être tranché au niveau de l'entreprise. Elle est saisie selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 3-3 et peut décider de convoquer les parties en cause pour les auditionner. Les parties au litige conservent le droit de saisir ensuite les tribunaux compétents.

Article 4

Composition et modalités de fonctionnement

4-1

Composition

La CPPNI est composée d'un collège patronal et d'un collège salarial issus des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche.

Ses règles de composition ainsi que les modalités de prise en charge des frais engagés par des salariés lors de leur participation aux réunions sont définies dans le règlement intérieur.

4-2

Secrétariat et adresse

Le secrétariat de la commission est assuré par la CNCT. Ses coordonnées sont les suivantes :

— Adresse : CNCT - 15 rue Jacques Bingen 75017 Paris

— Courriel : contact@lacnct.fr

— Téléphone : 01.44.29.90.55

4-3

Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an. Le secrétariat adresse par voie électronique les convocations aux membres de la commission et transmet son ordre du jour détaillé au moins 8 jours avant la date de la réunion. Un projet de compte-rendu est établi après chaque réunion et envoyé aux membres de la commission pour approbation à la réunion suivante.

Lorsque la CPPNI est réunie en commission de négociation, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf le cas échéant exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du Travail.

Lorsque la CPPNI doit délibérer à l'occasion d'une autre de ses missions (interprétation, conciliation), le collège salarié dispose d'une voix par organisation représentative et le collège employeur d'un nombre de voix égal à celui du collège salarié.

Si une organisation ne peut être représentée, elle peut donner pouvoir au membre d'une autre organisation siégeant dans le même collège. Chaque organisation ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

Article 5

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

La CPPNI exerce la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Pour lui permettre de mener à bien sa mission, l'ensemble des accords d'entreprise conclus dans le champ conventionnel de la charcuterie de détail doivent lui être transmis dans les conditions prévues par l'article D. 2232-1-2 du code du Travail. L'envoi doit être réalisé par courrier recommandé avec avis de réception.

Article 6

Règlement intérieur

Il est prévu un règlement intérieur destiné à préciser les modalités de composition et de fonctionnement de la CPPNI.

Article 7
Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

Article 8
Révision/dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du Travail.

Article 9
Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé par le secrétariat de la CPPNI au ministère en double exemplaire (un sur support papier et l'autre sur support numérique) ainsi qu'au conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du Travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par application des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du Travail.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

(Voir l'accord du 26 mai 2004 reproduit dans la convention collective «Boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique»)

Égalité professionnelle hommes/femmes

Avenant n° 14 du 5 juin 2012

[Étendu par arr. 23 avr. 2013, JO 30 avr., applicable à partir du 1^{er} janvier 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNCT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux signataires conviennent par le présent accord de réaffirmer au sein de la branche charcuterie de détail le principe de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et d'agir dans le but de remédier aux inégalités pouvant exister.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de :

- la Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} Mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- la Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Il complète et renforce l'article 32 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail.

Les partenaires sociaux de la branche charcuterie de détail reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique. Dans l'entreprise en effet, garantir la mixité et le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a un impact sur la performance, en jouant sur les leviers de la motivation et de l'attractivité.

Ainsi, l'accès à l'emploi, le recrutement, l'insertion, la formation et l'évolution professionnelle des salariés, sans distinction de sexe, de situation familiale, d'état de grossesse, et plus généralement sans aucune forme de discrimination, constituent un axe fort de la politique sociale de la branche.

L'accord fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent d'agir pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes au travers des thèmes suivants :

- Recrutement
- Accès à la formation
- Évolution de carrière
- Temps partiel
- Articulation vie privée/vie professionnelle

Article 1 **Diagnostic**

Après étude des données de l'enquête réalisée dans la branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et des dernières statistiques enregistrées, les signataires constatent que :

- l'effectif des salariés de la branche est équitablement réparti entre les femmes et les hommes (48,70 % d'effectif masculin / 51,30 % d'effectifs féminins).
- les emplois en vente sont fortement féminisés
- les femmes sont, par rapport aux hommes, moins présentes dans les fonctions d'encadrement et de responsabilités
- le salaire moyen des femmes apparaît inférieur à celui des salariés hommes bien que les grilles de classification ne comportent pas de critères sexués
- le temps partiel concerne majoritairement le personnel féminin

Au vu de ce qui précède, les signataires estiment qu'il est nécessaire d'agir pour réduire les inégalités hommes/femmes et d'inciter les entreprises de la branche à mettre en œuvre des politiques actives dans ce domaine.

Article 2 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953 Journal Officiel Brochure n° 3133)

Article 3 **Recrutement**

Les parties signataires rappellent que les offres d'emploi doivent être rédigées de manière neutre, sans référence au sexe ou à toute notion discriminante. À cet égard, elles recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

- de mentionner les deux genres lorsque l'offre concerne un emploi pour lequel il existe une dénomination au masculin et féminin (exemples : vendeur(se)) ;
- ou d'indiquer expressément que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : responsable de boutique H/F) ;

Le processus de recrutement doit se dérouler de manière neutre selon des critères de sélection identiques hommes/femmes. Il doit, à profil équivalent, favoriser la mixité des effectifs.

Les entreprises devront veiller à équilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur les postes traditionnellement masculins ou féminins

Article 4 **Rémunération**

Les parties signataires réaffirment que l'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité hommes/femmes et de la mixité des emplois.

Les salaires d'embauche doivent être strictement égaux entre les femmes et les hommes à poste égal et qualification égale. La rémunération comprend le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires liés à l'emploi occupé. L'évolution de la rémunération des salariés femmes et hommes doit être basée indistinctement sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats et l'expertise dans la fonction occupée.

Elle ne doit pas être influencée par d'autres facteurs tels que l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés de maternité, de paternité ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes et femmes.

La branche charcuterie de détail est dotée d'une grille de salaires et des qualifications applicable indistinctement aux salariés hommes et femmes, qui fixe des taux horaires minima selon des critères objectifs liés à la qualification et

à l'expérience.

Pour autant, selon les statistiques de la profession, le salaire moyen de la branche est inférieur pour les salariées femmes par rapport aux rémunérations des salariés hommes.

Cet état de fait est à relier à la proportion plus importante de femmes à temps partiel dans la branche : plus de 35 % des femmes sont employées à temps partiel contre seulement 5 % des hommes.

Dans ces conditions, la réduction des écarts salariaux au sein de la branche peut passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel «subi».

Aussi, les parties signataires souhaitent favoriser l'accès au temps plein des salariés employés à temps partiel «subi» (faute d'avoir pu trouver un emploi à temps complet) en recourant à la notion de polyvalence et au développement des compétences.

Des fonctions principales exercées à la vente à temps partiel pourront ainsi être complétées par d'autres tâches (en production, en logistique traiteur, ou au niveau administratif) selon les besoins de l'entreprise et les compétences du salarié pour permettre de transformer le poste en emploi à temps complet. Un avenant au contrat de travail sera alors établi entre les parties.

Par ailleurs, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place des entretiens individuels annuels qui pourront être utilisés en vue de :

- Faciliter l'évaluation des salariés et l'accompagnement de leur parcours professionnel
- Repérer les salariés à potentiel élevé susceptibles d'évolution vers des emplois à responsabilité
- Dépister les éventuels écarts de rémunération en effectuant une comparaison des situations femmes et hommes sur la base de critères objectifs : niveau de formation initiale, fonction occupée, compétences, expérience acquise dans l'emploi et ancienneté.

Afin d'assister les entreprises dans la démarche, des outils d'évaluation seront mis à leur disposition par la branche.

Article 5 **Évolution de carrière**

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les postes et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

5-1 **Temps partiel**

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi. En outre, l'exercice d'une activité à temps partiel ne doit pas constituer un obstacle à la promotion à un poste à responsabilités.

Concernant le temps partiel choisi, les entreprises tenteront de répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel présentés par les salariés, en fonction de leurs disponibilités. Les entreprises seront attentives à ce que les modalités d'organisation de travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière et s'efforceront de faire en sorte dans la mesure du possible qu'il soit conciliable avec l'organisation de la vie familiale.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

5-2 **Féminisation des recrutements cadres**

Les études déjà réalisées par la branche font ressortir une moindre présence des femmes aux postes à responsabilité. La branche se donne pour perspective d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour parvenir à un taux de féminisation plus important dans la catégorie cadres.

Afin de favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement et d'améliorer leur progression de carrière, la branche s'engage à reconsidérer dans un délai maximal de 3 ans la grille des qualifications en vigueur dans la profession au niveau de la vente et à mettre en place de nouveaux référentiels de postes à responsabilité.

5-3 **Organisation du travail**

De manière générale, les partenaires sociaux encouragent les employeurs à prendre en compte dans la mesure du possible les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail. Une attention particulière sera accordée aux salariés en situation monoparentale.

Ils incitent les employeurs à réduire les coupures de travail au cours d'une même journée et à favoriser le regroupement des heures travaillées, limitant ainsi l'amplitude de travail.

Article 6

Formation

La formation participe également à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière et contribue à la réalisation des objectifs prévus dans le présent accord.

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur carrière et l'évolution de leur qualification.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens apportés tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise soient équilibrés dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre et afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche recommande aux entreprises de :

— Veiller à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment, ne soient pas un obstacle au droit à la formation tout au long de la vie.

— Favoriser au niveau de la vente les formations décentralisées, locales ou régionales, les formations intra-entreprises ou sur le site de l'entreprise pour réduire les déplacements géographiques ;

— Privilégier les formations pendant le temps de travail

— Proposer aux salariées de retour de congé maternité ou parental des actions de formation ou de remise à niveau adaptée pour faciliter la reprise d'activité professionnelles.

— Communiquer aux salariés au moins 15 jours avant le début de la formation, les dates du stage auquel ils devront participer, sous réserve d'un nombre suffisant de participants.

Le temps de travail pouvant être une cause d'inégalité dans le domaine de la formation et de l'évolution professionnelle, une attention particulière sera portée sur le suivi de l'accès à la formation et des mobilités des salariés à temps partiel.

Par ailleurs, les parties signataires tiennent à rappeler que les salariés à temps partiel employés en charcuterie sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail de 20 heures bénéficient des mêmes droits à DIF que les salariés employés à temps complet (soit 22 heures de droits à DIF par an plafonnés à 132 heures sur 6 ans).

Article 7

Parentalité

7-1

Grossesse et maternité

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de Santé Publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du Travail, la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi si son état de santé médicalement constaté l'exige. En outre, il est rappelé qu'un siège doit être mis à la disposition des femmes enceintes.

7-2

Maintien du lien professionnel pendant les congés liés à la parentalité

Les parties signataires recommandent aux entreprises de conserver un lien avec le salarié pendant le congé maternité ou parental, en proposant de lui adresser les informations d'ordre général communiquées à l'ensemble des salariés.

7-3

Entretien professionnel

Pour faciliter la reprise du travail et la réintégration des salariés à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, d'un congé de soutien familial ou d'un congé de solidarité familiale, un entretien individuel peut être organisé à la demande du salarié ou de l'employeur, soit préalablement à la reprise d'activité, soit après la reprise effective.

Cet entretien a pour but de déterminer les conditions de reprise d'activité et les besoins en formation, notamment en cas de changement d'affectation, de techniques ou d'organisation de travail.

7-4

Évolution salariale

Le congé maternité doit être sans incidence sur l'évolution salariale. Conformément à la loi, à l'issue du congé maternité, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à

défaut de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

7-5 Droits à la formation

La période d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale est intégralement prise en compte dans le calcul des droits à DIF.

7-6 Congés payés

Les signataires rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté ainsi que pour la détermination des droits à congés payés. Ils signalent également que les salariés ayant bénéficié du congé de maternité ou d'adoption ont droit, à l'issue de celui-ci, à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payée retenue pour le personnel de l'entreprise.

Les congés des salariés parents d'enfants scolarisés seront donnés dans la mesure du possible pendant les vacances scolaires. Une attention particulière sera accordée dans l'octroi des congés aux contraintes particulières des familles monoparentales ou divorcées.

Article 8 Politique de sensibilisation

8-1 Évolution des mentalités

La problématique de l'égalité professionnelle hommes/femmes mettant en jeu des habitudes sociales et culturelles, les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs de la branche sur ce sujet est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises. Elle implique donc la réalisation d'efforts en vue de sensibiliser entreprises et salariés aux problèmes et enjeux de l'égalité professionnelle hommes/femmes.

8-2 Formation

L'apprentissage est la voie principale d'accès aux métiers de la branche. De ce fait, les centres de formation d'apprentis (CFA) jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes notamment en matière d'orientation professionnelle.

Les parties signataires encouragent les CFA à mettre en œuvre une politique d'orientation et d'accueil qui participe à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les métiers de la charcuterie de détail.

8-3 Prévention et sanction du harcèlement sexuel et/ou moral

Les employeurs doivent avoir une attitude de prévention d'information et de vigilance à l'égard du harcèlement sexuel et/ ou moral tels que ces faits sont visés aux articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du Travail.

Indépendamment des procédures pouvant être engagées en application des dispositions légales en vigueur, les employeurs sont appelés à être particulièrement attentifs à cette problématique.

Ils doivent lorsque de tels agissements sont invoqués et portés à leur connaissance entendre chacune des parties concernées, consigner la teneur des entretiens, en faire viser le compte-rendu par les intéressés et prendre les mesures adéquates qui s'imposent, une fois l'enquête achevée.

Article 9 Suivi de l'accord

Les parties signataires souhaitent inscrire leur démarche en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre d'un suivi d'indicateurs.

La branche décide de mobiliser chaque année les outils à sa disposition, statistiques et données sociales, pour réaliser un état des lieux comparatif de la situation hommes/femmes.

En outre, elle fera procéder à une enquête de branche axée notamment autour des indicateurs suivants :

- une analyse par sexe de l'effectif salarié de la branche ;
- une analyse par sexe de la répartition temps plein-temps partiel;
- une analyse par sexe et âge des salariés de la branche ;
- une analyse par sexe de l'ancienneté moyenne des salariés de la branche

-
- une analyse par sexe des CDD et CDI ;
 - une analyse par sexe des formations initiales et professionnelles détenues par les salariés de la branche ;
 - une analyse par sexe des classifications et rémunérations moyennes par sexe et classification.
 - une analyse par sexe des actions de formation par an et de leur répartition (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences).

Les conclusions correspondantes seront soumises à la commission paritaire nationale de la charcuterie qui sera chargée d'en tirer les enseignements, d'émettre des préconisations et de prendre les mesures adéquates.

Article 10 **Date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} Janvier 2012.

Les parties signataires conviennent de faire un bilan de son application dans un délai de deux ans et d'ouvrir de nouvelles discussions sur le sujet de l'égalité professionnelle hommes/femmes.

Article 11 **Clause dérogatoire**

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du Travail, les accords d'entreprise d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions de la présente convention que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 12 **Révision - Dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du Travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du Travail.

Article 13 **Dépôt - extension**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du Travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du Code du Travail.

Contrat de génération

((Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord 18 juillet 2013))

