

INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

Brochure : 3111, IDCC : 1938

Alimentation, Agro-alimentaire, Aviculture, poulets, lapins, chevreaux



Ce document n'est pas une version officielle, il est issu des informations de la base KALI de Legifrance (Journal Officiel). En cas de doute ou de litige, consultez le texte officiel.

Date de génération

03/11/2011

Sommaire

<u>Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996. Etendue par arrêté du 7 février 1997 JORF 21 février 1997.</u>	8
<u>Texte de base</u>	8
<u>Convention collective nationale du 10 juillet 1996</u>	8
<u>Préambule</u>	8
<u>Champ d'application.</u>	8
<u>Durée de la convention.</u>	9
<u>Révision.</u>	9
<u>Dénonciation.</u>	9
<u>Conventions et accords antérieurs.</u>	10
<u>Ancienneté.</u>	10
<u>Liberté syndicale - Liberté d'opinion.</u>	11
<u>Délégués syndicaux.</u>	11
<u>Autorisations d'absences.</u>	14
<u>Panneaux d'affichage.</u>	15
<u>Délégués du personnel.</u>	15
<u>Electorat - Eligibilité.</u>	16
<u>Collèges électoraux.</u>	16
<u>Organisations des élections.</u>	17
<u>Attributions des délégués.</u>	20
<u>Comités d'entreprise</u>	22
<u>Composition du comité.</u>	22
<u>Protection légale.</u>	25
<u>Attributions du comité d'entreprise</u>	25
<u>Les attributions du comité d'entreprise sont définies par le titre III du livre IV du code du travail et notamment</u>	25
<u>Attributions d'ordre social.</u>	25
<u>Attributions du comité d'entreprise Attributions d'ordre économique.</u>	26
<u>Attributions du comité d'entreprise Fonctionnement.</u>	28
<u>Attributions du comité d'entreprise Commissions.</u>	29
<u>Attributions du comité d'entreprise Indemnisation.</u>	29
<u>Comité central d'entreprise.</u>	30
<u>Règlement intérieur.</u>	30
<u>Financement.</u>	30
<u>Embauchage - Période d'essai.</u>	31
<u>Mutation.</u>	31
<u>Remplacement.</u>	32
<u>Rupture du contrat de travail - Préavis.</u>	32
<u>Indemnité de licenciement.</u>	33
<u>Licenciements collectifs.</u>	33
<u>Certificats de travail.</u>	33
<u>Durée du travail - Heures supplémentaires.</u>	34
<u>Absences pour maladie ou accident - Garantie de l'emploi.</u>	36
<u>Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle.</u>	37
<u>Appel sous les drapeaux - Périodes militaires.</u>	37
<u>Absences fortuites.</u>	38
<u>Congés payés.</u>	38
<u>Indemnité de congés payés.</u>	40
<u>Indemnité compensatrice de congés payés.</u>	41
<u>Congés exceptionnels pour événements familiaux</u>	41
<u>(Avenant du 15 décembre 1980)</u>	41
<u>Jours fériés.</u>	42
<u>Hygiène et sécurité.</u>	42
<u>Dispositions communes aux femmes et aux jeunes travailleurs.</u>	44
<u>Femmes.</u>	44

<u>Jeunes travailleurs.</u>	46
<u>Apprentissage - Formation professionnelle.</u>	46
<u>Salaires.</u>	46
<u>Rémunération des jeunes travailleurs.</u>	47
<u>Handicapés physiques.</u>	48
<u>Bulletin de paie.</u>	48
<u>Retraite.</u>	49
<u>Commission d'interprétation et de conciliation.</u>	50
<u>Textes Attachés</u>	53
<u>ANNEXE I ouvriers</u>	53
<u>Personnel visé.</u>	53
<u>Période d'essai.</u>	53
<u>Forme de contrat.</u>	53
<u>(Art. 6 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 : des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires réactualisés).</u>	54
<u>Travail continu.</u>	54
<u>(Art. 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) Arrêt de travail pendant l'horaire normal.</u>	54
<u>Mutation - Délai de réflexion.</u>	54
<u>Remplacement.</u>	56
<u>Rupture du contrat de travail - Préavis.</u>	57
<u>(Art. 7 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) : Jours fériés payés.</u>	57
<u>Indemnité de licenciement.</u>	58
<u>(Art. 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) : Maternité.</u>	58
<u>Primes de froid.</u>	58
<u>Allocation de départ à la retraite.</u>	59
<u>(Art. 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) : Absences pour maladie ou accidents.</u>	60
<u>Classification des emplois.</u>	62
<u>ANNEXE II employés</u>	64
<u>Personnel visé.</u>	64
<u>Période d'essai.</u>	64
<u>Mutation - Délai de réflexion.</u>	64
<u>Rupture du contrat de travail - Préavis.</u>	66
<u>Indemnité de licenciement.</u>	66
<u>Indemnité de départ à la retraite.</u>	67
<u>(Art. 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) : Absences pour maladie ou accident.</u>	68
<u>(Art. 9 b des accords nationaux des industries agro-alimentaires) : Maternité.</u>	70
<u>Classification des emplois.</u>	71
<u>ANNEXE III Maîtrise et techniciens assimilés</u>	72
<u>Personnel visé.</u>	72
<u>Période d'essai.</u>	72
<u>Engagement.</u>	72
<u>Mutation - Délai de réflexion.</u>	73
<u>Rupture du contrat de travail - Préavis.</u>	73
<u>Indemnité de licenciement.</u>	73
<u>Frais de déplacement.</u>	74
<u>Indemnité de maladie.</u>	74
<u>(Art. 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires)</u>	74
<u>Maternité Horaire de travail pendant la grossesse.</u>	74
<u>Classification des emplois.</u>	75
<u>ANNEXE IV Ingénieurs et cadres</u>	76
<u>Champ d'application</u>	76
<u>Personnel visé.</u>	76
<u>Promotion - Embauchage - Période d'essai.</u>	76
<u>Engagement définitif.</u>	77
<u>Modification au contrat.</u>	77

<u>Durée du travail.</u>	78
<u>Ancienneté.</u>	78
<u>Maladie - Accidents - Maternité.</u>	78
<u>Congés payés.</u>	79
<u>Déplacements a) Déplacements ordinaires.</u>	79
<u>Régime de retraite et de prévoyance.</u>	80
<u>Rupture du contrat de travail - Préavis.</u>	80
<u>Indemnité de licenciement.</u>	81
<u>Départ à la retraite.</u>	81
<u>Changement de résidence.</u>	82
<u>Remplacement en cas de maladie ou d'accident.</u>	82
<u>Classification des emplois.</u>	83
ANNEXE V	84
<u>Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles</u>	84
<u>Classification des emplois.</u>	85
ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 1	89
<u>Guide de profil des emplois.</u>	89
ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 2	91
<u>Les critères classants.</u>	91
ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 3	94
<u>Fourchette de correspondance du coefficient.</u>	94
ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 4	95
<u>Exemples d'emplois-types avec leurs définitions.</u>	95
ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 5 : Exemples de cotations	99
<u>Classification des emplois : points pondérés</u>	99
<u>(Monteurs de carton, mise en barquette etc..)</u>	99
<u>(Découpeur de dinde, prémarqueur, etc..)</u>	101
<u>(Chauffeurs livreurs, conducteurs machine etc..)</u>	103
ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles CHASYCA - G.T.V.D.	106
<u>INDUSTRIES AVICOLES : Glossaire.</u>	106
ANNEXE VI : DUREE DU TRAVAIL	107
ANNEXE VII : SECURITE DE L'EMPLOI Accord du 15 septembre 1987	115
<u>CHAPITRE Ier : Information des représentants du personnel sur la situation de l'emploi.</u>	115
<u>CHAPITRE II : Information et consultation sur les projets de licenciements pour raisons économiques</u>	116
<u>Documents à fournir au comité en cas de licenciement collectif économique.</u>	116
<u>Procédure de licenciement pour cause économique.</u>	117
<u>CHAPITRE III : Garanties prévues en cas de mutations</u>	119
<u>Mutations de postes à l'intérieur du même établissement.</u>	119
<u>Mutations de postes dans un autre établissement.</u>	120
<u>CHAPITRE IV : Dispositions diverses</u>	120
<u>Priorité de réemploi.</u>	120
<u>Mesures d'accompagnement.</u>	121
MENSUALISATION	122
<u>Accord complétant et modifiant les accords du 23 décembre 1970 et du 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans diverses branches des industries agro-alimentaires</u>	122
<u>TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION.</u>	123
<u>TITRE II : GARANTIES RÉSULTANT DU PRÉSENT ACCORD.</u>	125
<u>Rémunération mensuelle.</u>	126
<u>Jours fériés.</u>	129
<u>Indemnisation de la maladie et de l'accident.</u>	130
<u>Maternité.</u>	134
<u>Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacement - Délai de réflexion en cas de mutation.</u>	137

<u>Préavis.</u>	138
<u>Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite.</u>	139
<u>Prime d'ancienneté.</u>	140
<u>Prime annuelle.</u>	141
<u>TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES</u>	142
<u>Réduction et aménagement du temps de travail.</u>	142
<u>ACCORD D'APPLICATION relatif au calcul de la prime annuelle</u>	144
<u>Aménagement et la réduction du temps de travail</u>	145
<u>Champ d'application.</u>	145
<u>Durée de l'accord.</u>	146
<u>Mise en oeuvre.</u>	146
<u>Engagements pris par la branche.</u>	146
<u>Incidence de la réduction de l'horaire collectif sur la rémunération.</u>	147
<u>Dispositions particulières au personnel d'encadrement.</u>	148
<u>Salariés à temps partiel.</u>	148
<u>Modification des dispositions de la CCN.</u>	148
<u>Commission paritaire de suivi.</u>	150
<u>Entrée en vigueur.</u>	151
<u>Travail de nuit</u>	152
<u>Création d'une CPNEFP</u>	156
<u>Composition de la CPNEFP.</u>	156
<u>Missions de la CPNEFP.</u>	156
<u>Fonctionnement de la CPNEFP.</u>	157
<u>Changement de dénomination de l'activité concernée</u>	158
<u>Professionnalisation</u>	159
<u>Préambule</u>	159
<u>Le contrat de professionnalisation.</u>	159
<u>La période de professionnalisation.</u>	161
<u>Prise en charge de la professionnalisation.</u>	162
<u>Tutorat.</u>	162
<u>Dispositions diverses.</u>	164
<u>Domaines de formations prioritaires</u>	165
<u>Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation</u>	165
<u>Mise en oeuvre du droit individuel à la formation</u>	166
<u>Salariés bénéficiaires et durée de la formation.</u>	166
<u>Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée.</u>	167
<u>Mise en oeuvre du DIF.</u>	167
<u>Exercice du DIF.</u>	169
<u>Nature des actions de formation.</u>	169
<u>Dispositions financières.</u>	170
<u>Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail.</u>	171
<u>Transfert d'un salarié.</u>	171
<u>Dispositions diverses.</u>	172
<u>Mise à la retraite avant 65 ans</u>	173
<u>Préambule</u>	173
<u>Mise à la retraite avant 65 ans à l'initiative de l'employeur.</u>	173
<u>Contrepartie.</u>	173
<u>Procédure de mise à la retraite.</u>	174
<u>Santé et sécurité dans les industries de la transformation des volailles</u>	175
<u>Préambule</u>	175
<u>L'intégration de la prévention des risques professionnels</u>	175
<u>Management de la sécurité au travail</u>	177
<u>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)</u>	179
<u>Mobilisation des partenaires sociaux de la branche</u>	180
<u>Services de santé au travail</u>	181
<u>Date d'application</u>	182
<u>Non-dérogation</u>	183
<u>Annexe</u>	183

<u>1. ÉVALUATION DES RISQUES : DOCUMENT UNIQUE</u>	183
<u>2. MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL : ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION</u>	185
<u>3. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)</u>	185
<u>4. SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL</u>	188
<u>5. OBJECTIFS DE PRÉVENTION</u>	189
<u>Actualisation de la convention</u>	191
<u>Textes Salaires</u>	203
<u>Salaires. Avenant du 17 novembre 2004</u>	203
<u>Salaires Accord du 1 janvier 2007</u>	205
<u>Salaires minima mensuels à compter du 1er janvier 2007 et du 1er avril 2007.</u>	205
<u>Accord du 1er octobre 2007 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2007 et au 1er janvier 2008</u>	207
<u>Annexe</u>	207
<u>Accord « Salaires » du 1er juillet 2009</u>	209
<u>Annexe</u>	209
<u>Accord du 1er mars 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010</u>	211
<u>Annexe</u>	211
<u>Accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011</u>	213
<u>Annexe</u>	213
<u>Textes Extensions</u>	215
<u>ARRETE du 7 février 1997</u>	215
<u>ARRÊTÉ du 30 octobre 1980</u>	216
<u>ARRÊTÉ du 21 mai 1982</u>	217
<u>ARRÊTÉ du 21 décembre 1987</u>	218
<u>ARRÊTÉ du 16 septembre 1988</u>	219
<u>ARRETE du 12 juillet 1993</u>	220
<u>ARRETE du 6 mai 1997</u>	221
<u>ARRETE du 1 avril 1998</u>	222
<u>ARRETE du 14 avril 1999</u>	223
<u>ARRETE du 10 mai 2000</u>	224
<u>ARRETE du 10 novembre 2000</u>	225
<u>ARRETE du 30 juillet 2001</u>	226
<u>ARRETE du 10 octobre 2003</u>	227
<u>ARRETE du 16 juillet 2004</u>	228
<u>ARRETE du 23 mars 2005</u>	229
<u>ARRETE du 25 avril 2006</u>	230
<u>ARRETE du 20 octobre 2006</u>	231
<u>ARRETE du 23 octobre 2006</u>	232
<u>ARRETE du 14 décembre 2006</u>	233
<u>ARRETE du 28 mars 2007</u>	234

**Convention collective nationale des industries
de la transformation des volailles du 10 juillet
1996. Etendue par arrêté du 7 février 1997
JORF 21 février 1997.**

Convention collective nationale du 10 juillet 1996

Fédération des industries avicoles.

Fédération générales agro-alimentaire FGA-CFDT ;

Fédération générales des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation FGTA-FO ;

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire CFTC.

Adhérent :

Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevaux (CNADEV) par courrier du 5 juillet 1999 (BO CC 99-30).

Préambule

(en vigueur étendu)

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

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

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

Champ d'application.

Article 1er (en vigueur étendu)

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

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

de l'une ou plusieurs espèces suivantes :

- toutes espèces de volaille ;

- lapins ;
- chevreaux,

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

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

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

Durée de la convention.

Article 2 (en vigueur étendu)

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

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

Révision.

Article 3 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Dénonciation.

Article 4 (en vigueur étendu)

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant le 1er juillet 1974, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de trois mois, au-delà duquel la convention continuera à produire ses effets jusqu'à la mise en place d'un nouveau texte et au plus tard pendant un an.

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

Conventions et accords antérieurs.

Article 5 (en vigueur étendu)

Les parties rappellent l'inexistence de conventions conclues antérieurement sur le plan régional (1).

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages particuliers de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise ou l'établissement ne subissent aucune modification du fait de la présente convention, tant à l'égard du personnel ancien que du personnel nouvellement embauché.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail ainsi que de l'article 1134 du code civil (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).

Ancienneté.

Article 6 (en vigueur étendu)

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par " présence continue " le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

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

- absences autorisées par l'employeur.

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

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

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

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

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

Liberté syndicale - Liberté d'opinion.

Article 7 (en vigueur étendu)

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

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

Sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires en vigueur, l'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni les opinions des salariés, ni leurs origines sociales, ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, l'exercice du droit de grève, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement.

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

Délégués syndicaux.

Article 8 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 et L. 412-8 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- de 50 à 500 salariés : 1 délégué
- de 501 à 999 salariés : 1 délégué, 1 suppléant
- de 1000 à 1999 salariés : 2 délégués
- de 2000 à 3999 salariés : 3 délégués

- de 4000 à 9999 salariés : 4 délégués

- au-delà de 9999 salariés : 5 délégués

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

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

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

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à représenter son organisation syndicale auprès de la direction de l'entreprise, en particulier : conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, dépôt des listes de candidats à ces élections, utilisation du panneau d'affichage, ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 13 novembre 1982 relative aux conventions et accords collectifs d'entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 50 à 150 10 heures par mois

- 151 à 500 15 heures par mois
- au-dessus de 500 20 heures par mois

Le temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements de 501 à 1000 salariés, le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire avec imputation sur le crédit d'heures de celui-ci.

Dans les établissements où ont été désignés conformément à l'article L. 412-11 du code du travail, deux délégués titulaires, ceux-ci peuvent, conformément à l'article L. 412-20, répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions ; ils en informent la direction.

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

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

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

Autorisations d'absences.

Article 9 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer

préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Panneaux d'affichage.

Article 10 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

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

Délégués du personnel.

Article 11 (en vigueur étendu)

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

Article 12 (en vigueur étendu)

Il est élu dans chaque établissement :

- un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;
- deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 74 salariés ;

- trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 75 à 99 salariés ;
 - quatre délégués titulaires et quatre délégués suppléants pour un effectif de 100 à 124 salariés ;
 - cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants pour un effectif de 125 à 174 salariés ;
 - six délégués titulaires et six délégués suppléants pour un effectif de 175 à 249 salariés ;
 - sept délégués titulaires et sept délégués suppléants pour un effectif de 250 à 499 salariés ;
 - huit délégués titulaires et huit délégués suppléants pour un effectif de 500 à 749 salariés ;
 - neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants pour un effectif de 750 à 999 salariés.
- A partir de 1000 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Electorat - Eligibilité.

Article 13 (en vigueur étendu)

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

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

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

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

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

Collèges électoraux.

Article 14 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Organisations des élections.

Article 15 (en vigueur étendu)

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

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

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

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

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

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

Article 16 (en vigueur étendu)

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

1. Avis du scrutin.
2. Listes électorales par collèges.
3. Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles.
4. Liste des candidats.

5. Procès-verbaux des opérations électorales.

6. Communications des organisations syndicales relatives aux élections.

Article 17 (en vigueur étendu)

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

La présidence appartient au plus ancien.

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

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

Article 18 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Article 19 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

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

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

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

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

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

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

Article 20 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Article 21 (en vigueur étendu)

En cours de mandat, les fonctions du délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Attributions des délégués.

Article 22 (en vigueur étendu)

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

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

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel entrant dans la compétence de ce comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme ou la nature, et exerceront dans les cas prévus par le code du travail certaines fonctions en lieu et place du comité.

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

Article 23 (en vigueur étendu)

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

direction.

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

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

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

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, sauf circonstances exceptionnelles, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours ouvrables la réponse à cette note.

Article 24 (en vigueur étendu)

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

Article 25 (en vigueur étendu)

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en principe à l'intérieur de l'entreprise. Toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur dans le cadre de leur mission.

Dans la limite de vingt heures par mois, un temps supplémentaire est alloué aux délégués du personnel appelés à exercer, par suite de carence d'un comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les attributions économiques du comité.

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

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

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

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

Article 26 (en vigueur étendu)

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

Article 27 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Comités d'entreprise

Article 28 (en vigueur étendu)

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

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

Composition du comité.

Article 29 (en vigueur étendu)

a) Membres du comité

Le comité comprend :

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

Nombre de salariés	Titulaires	Suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6
750 à 999	7	7
1000 à 1999	8	8
2000 à 2999	9	9
3000 à 3999	10	10
4000 à 4999	11	11
5000 à 7499	12	12
7500 à 9999	13	13
A partir de 10000	15	15

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

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

b) Représentants syndicaux

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

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

- soit par lettre remise contre récépissé ;
- soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et communiquer simultanément à l'inspecteur du travail les noms et prénoms des représentants au comité d'entreprise qu'elles désignent.

Article 30 (en vigueur étendu)

a) Collège électoral

Le personnel est réparti en deux collèges :

Un collège pour les ouvriers et les employés ;

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

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

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ladite catégorie constitue un collège spécial.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le nombre et la composition des

collèges électoraux peuvent être modifiés par voie d'accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs. Cet accord est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

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

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

b) Dépôt des listes de candidatures

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

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

c) Electorat et éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes :

- âgés de seize ans accomplis ;
- travaillant depuis trois mois dans l'entreprise ;
- n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit de vote politique.

Sont éligibles (à l'exception des proches parents du chef d'entreprise, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré, et des salariés déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944 relatives au rétablissement de la liberté syndicale ou condamnés pour indignité nationale) les salariés électeurs :

- âgés de dix-huit ans accomplis ;
- ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

d) Opérations électorales

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

e) Procès-verbal des élections

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

Lorsqu'un comité n'a pas été régulièrement constitué ou renouvelé, un procès-verbal constatant cette carence sera établi par le chef d'entreprise (ou l'un des

syndicats intéressés) et transmis à l'inspecteur du travail dans les délais identiques à ceux prévus pour le procès-verbal des élections.

Protection légale.

Article 31 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Attributions du comité d'entreprise

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

Attributions d'ordre social.

Article 32 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Attributions du comité d'entreprise Attributions d'ordre économique.

Article 33 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

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

e) Il est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions

d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend des administrateurs ou des membres élus par les salariés au titre de la loi du 24 juillet 1996 sur les sociétés commerciales, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.

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

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

Attributions du comité d'entreprise Fonctionnement.

Article 34 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre. Le chef d'entreprise met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. De plus, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, sous déduction d'un commun accord le cas échéant des moyens en matériel ou en personnel que l'entreprise fourni directement au comité pour assurer son fonctionnement.

Attributions du comité d'entreprise Commissions.

Article 35 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Attributions du comité d'entreprise Indemnisation.

Article 36 (en vigueur étendu)

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 29, paragraphe b, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Dans les entreprises comprenant de 300 à 500 salariés, les représentants syndicaux bénéficient de la même disposition, dans la limite d'une durée de dix heures par mois.

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

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

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

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

Comité central d'entreprise.

Article 37 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Le temps passé aux séances du comité central et pour s'y rendre par ses membres leur est payé comme temps de travail.

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

Ces dispositions s'appliquent également au représentant syndical.

Règlement intérieur.

Article 38 (en vigueur étendu)

Le comité établit son règlement intérieur, qui, notamment, énumère les oeuvres sociales auxquelles le comité coopère ou dont il assure ou contrôle la gestion, ainsi qu'il est indiqué à l'[article 32](#).

Financement.

Article 39 (en vigueur étendu)

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 " assurant des ressources stables aux comités d'entreprise " n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % du montant des rémunérations soumises à cotisation pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

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

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité interentreprise, l'employeur devra pouvoir justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution sous forme d'avantages (y compris les avantages en nature) ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.

Embauchage - Période d'essai.

Article 40 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

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

Mutation.

Article 41 (en vigueur étendu)

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

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

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à recourir à des mutations de postes internes, ou dans un autre établissement, en vue de limiter la diminution de ses effectifs, des garanties (règles de procédure, délai de réflexion, indemnité temporaire) sont définies par le chapitre III de l'accord du 15 septembre

1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Remplacement.

Article 42 (en vigueur étendu)

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

Sauf disposition spéciale prévue à l'annexe " Ouvriers ", les conditions de rémunération sont fixées ainsi qu'il suit : pendant le premier mois de remplacement, le salarié continue à percevoir sa rémunération antérieure ; à partir du deuxième mois et jusqu'à la fin du remplacement, il reçoit une indemnité compensatrice au moins égale à la moitié de la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire minimum applicable au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté le cas échéant, des primes afférentes à l'emploi.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevés n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

Pour qu'il y ait remplacement au sens du présent article, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire.

Rupture du contrat de travail - Préavis.

Article 43 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Article 44 (en vigueur étendu)

Pendant la période de délai-congé, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un

nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures.

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

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

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

Indemnité de licenciement.

Article 45 (en vigueur étendu)

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

Licenciements collectifs.

Article 46 (en vigueur étendu)

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

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

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

Certificats de travail.

Article 47 (en vigueur étendu)

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

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

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Durée du travail - Heures supplémentaires.

Article 48 (en vigueur étendu)

48. 1. Appréciation de la durée du travail sur la semaine

48. 1. 1. La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur, ainsi qu'aux dispositions de l'accord du..... se substituant à l'accord du 15 février 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail, modifié par avenant du 29 février 1988.

Il est précisé que par " semaine " il y a lieu d'entendre la semaine civile qui s'étend du lundi au dimanche inclusivement. Il est également précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail effectif doivent donner lieu aux majorations légales de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % au-delà.

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

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

48. 1. 2. La durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne pourra dépasser 44 heures. En cas de circonstances exceptionnelles propres à l'entreprise ou à l'établissement, les modalités particulières à prendre pour l'application de cette disposition seront déterminées après consultation des représentants du personnel.

48. 1. 3. La répartition d'une durée du travail égale à 35 heures de travail effectif entre les jours ouvrables de la semaine est faite selon l'une des modalités suivantes :

- limitation du travail effectif à raison de 7 heures par jour pendant 5 jours ouvrables avec chômage le samedi ou le lundi ;
- limitation du travail effectif à raison de 5, 50 heures sur 6 jours ouvrables de la semaine ;
- répartition inégale de 35 heures de travail effectif de la semaine, avec un maximum de 8 heures par jour afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

48. 1. 4. Aux termes de l'article 4 du décret du 13 mars 1937, le personnel ne peut être occupé que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail fixant les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

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

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

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

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

Article 49 (en vigueur étendu)

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

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

Article 50 (en vigueur étendu)

a) Tout salarié travaillant habituellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 20 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.

b) Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 40 % de son taux horaire pour chaque heure située entre 22 heures et 6 heures.

c) Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins quatre heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie de la fourniture d'un casse-croûte ou à défaut d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire de base du manoeuvre ordinaire de chaque entreprise.

d) Un accord collectif d'entreprise peut indiquer une autre période de 8 heures consécutives, comprises entre 22 heures et 7 heures, qui se substitue à l'horaire visé aux paragraphes précédents.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

Absences pour maladie ou accident - Garantie de l'emploi.

Article 51 (en vigueur étendu)

Maladie ou accident :

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

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

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

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

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

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

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

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

Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 52 (en vigueur étendu)

Accident du travail ou maladie professionnelle :

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

- les absences résultant d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle ne constituent pas une rupture de contrat de travail, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ;

- si le salarié n'est pas déclaré apte à reprendre son emploi initial après une absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur tentera de le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical constatant l'inaptitude conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du code du travail, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

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

Appel sous les drapeaux - Périodes militaires.

Article 53 (en vigueur étendu)

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

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

Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai d'un an à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant (1).

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

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

(1)
Alinéa étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 122-19 du code du travail (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).

Absences fortuites.

Article 54 (en vigueur étendu)

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

La durée de ces absences ne peut dépasser dix jours sur une même période de douze mois.

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

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

Congés payés.

Article 55 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Article 56 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Article 57 (en vigueur étendu)

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 effectif.

Article 58 (en vigueur étendu)

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence. L'accord est de droit pour le personnel ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente.

Article 59 (en vigueur étendu)

Dans les entreprises occupant des travailleurs d'outre-mer ou des immigrés, des

dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

Indemnité de congés payés.

Article 60 (en vigueur étendu)

L'indemnité de congés payés est calculée sur la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé, telle qu'elle ressort des bulletins de paie qui lui ont été délivrés.

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

Les périodes de congés payés, les repos compensateurs, les périodes de suspension pour cause de maladie professionnelle, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes pendant lesquelles le salarié a été rappelé ou maintenu sous les drapeaux (loi du 3 août 1956 et loi du 20 juillet 1957), les périodes de suspension du travail par suite d'accidents de travail survenu au service de l'entreprise, limitées à une durée d'un an, sont, à condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié, considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de la durée du travail normalement pratiquée dans l'établissement et du salaire normal correspondant à la classification professionnelle qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant ces périodes.

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération définie au premier paragraphe et ne peut être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période du congé.

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

- le salaire perçu par l'intéressé pendant la période de paie précédant le départ en congé, évalué conformément à l'alinéa 2 ci-dessus (pour les salariés payés au rendement, la base à retenir est en principe celle de la moyenne du mois précédant le départ en congés) ;
- l'horaire normal de travail pratiqué dans l'entreprise soit pendant l'absence de l'intéressé, si les congés sont donnés par roulement, soit pendant la période de même durée ayant immédiatement précédé la fermeture de l'établissement ; il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires qui pourraient être rendues nécessaires par l'absence des salariés en congé.

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

Article 61 (en vigueur étendu)

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

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

Indemnité compensatrice de congés payés.

Article 62 (en vigueur étendu)

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

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

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

Congés exceptionnels pour événements familiaux

(Avenant du 15 décembre 1980)

Article 63 (en vigueur étendu)

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

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- mariage d'un enfant ; un jour ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-parent : trois jours.

Après trois mois au moins de présence dans l'entreprise :

- décès d'un frère, d'une soeur : un jour ;
- présélection militaire : dans la limite de trois jours.

Après un an de présence au moins dans l'entreprise :

- mariage du salarié : une semaine ;
- décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : un jour.

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

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

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

Jours fériés.

Article 64 (en vigueur étendu)

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

Article 65 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Hygiène et sécurité.

Article 66 (en vigueur étendu)

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

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

Entreprise ayant au moins 50 salariés :

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

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

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

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

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

Entreprise ayant moins de 50 salariés :

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

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

Lorsque des questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin du travail (1).

(1)

Alinéa étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 236-10 du code du travail (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).

Article 67 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les

dispositifs de sécurité et de protection mis à leur disposition.

Article 68 (en vigueur étendu)

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

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

Article 69 (en vigueur étendu)

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

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

b) Des assiettes, des couverts et des verres.

Dispositions communes aux femmes et aux jeunes travailleurs.

Article 70 (en vigueur étendu)

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

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

Femmes.

Article 71 (en vigueur étendu)

1. Abrogé.

2. Abrogé.

3. Du fait d'un état de grossesse médicalement constaté, une salariée peut être affectée à un autre emploi, soit à sa demande soit à l'initiative de l'employeur, lorsque ce changement de poste est justifié par des raisons médicales. Ce

changement temporaire d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsque ce changement intervient à l'initiative de l'intéressé et sans que son état de santé médicalement constaté ne l'exige, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date présumée du début de la grossesse.

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

4. Visites prénatales. Les visites prénatales sont payées par l'employeur dans la limite d'une demi-journée par visite (1).

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

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

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

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

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

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

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

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

10. A l'expiration du congé maternité et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental

d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail, conformément aux dispositions légales.

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

(1)
Point étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).

Jeunes travailleurs.

Article 72 (en vigueur étendu)

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

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

Apprentissage - Formation professionnelle.

Article 73 (en vigueur étendu)

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

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

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

Salaires.

Article 74 (en vigueur étendu)

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

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de 35 heures, sera obtenue en multipliant par 151,67 le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

Révision des salaires

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

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

Article 74-Bis (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Cette allocation annuelle est égale à 100 % du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé tel qu'il est défini au paragraphe b de l'article 6 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Rémunération des jeunes travailleurs.

Article 75 (en vigueur étendu)

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

Ces abattements sont les suivants à l'embauche :

- seize à dix-sept ans : 20 % ;
- dix-sept à dix-huit ans : 10 %.

Ce salaire ne pourra être inférieur :

- de plus de 20 % du S.M.I.C. entre seize et dix-sept ans ;
- de plus de 10 % du S.M.I.C. entre dix-sept et dix-huit ans.

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

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

Handicapés physiques.

Article 76 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Lorsque le salaire ainsi réduit est inférieur au S.M.I.C., la décision est prise :

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

Bulletin de paie.

Article 77 (en vigueur étendu)

A l'occasion de chaque mois, il sera remis un bulletin comportant les mentions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier

par celles du décret n° 54-1266 du 24 décembre 1954 et du décret n° 88-889 du 22 août 1988, notamment :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement.
 2. La référence à l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret.
 3. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable, la mention de la convention collective de branche.
 4. La période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires avec en regard la rémunération correspondante ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail.
 5. La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération.
 6. Le montant de la rémunération brute de l'ayant droit.
 7. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute. Depuis le 1er janvier 1989, le bulletin de paie doit distinguer d'une part la rémunération nette perçue par le salarié, d'autre part le montant des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

Ces cotisations doivent être détaillées et distinguées selon qu'elles sont à la charge du salarié ou à la charge de l'employeur.
 8. La mention en caractères apparents incitant le salarié à conserver son bulletin sans limitation de durée.
 9. La date du paiement de la rémunération.
 10. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
- En cas de contestations à caractère individuel et de façon exceptionnelle, le salarié a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

Retraite.

Article 78 (en vigueur étendu)

a) Retraite complémentaire

Les entreprises donnent leur adhésion à l'institution de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires, et des commerces qui s'y rattachent (ISICA), 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9.

La cotisation à un régime de retraite complémentaire est assise sur la totalité des salaires bruts ; la cotisation contractuelle est égale à 7 % au 1er janvier 1994 et 8 % au 1er avril 1995. La cotisation est assise sur la totalité des salaires bruts dans les limites fixées par l'ARRCO. Elle est supportée à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par les salariés.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salariés dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle. L'inscription des salariés au régime de retraite prend effet le premier jour de travail dans l'entreprise.

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

b) Allocation de départ à la retraite

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

Commission d'interprétation et de conciliation.

Article 79 (en vigueur étendu)

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

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

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

I. - Composition de la commission

La commission nationale sera composée :

- pour les salariés : de deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires, étant entendu que les organisations affiliées à la même confédération ne seront représentées que par deux membres au plus ;
- pour les employeurs : d'un nombre de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la fédération des industries avicoles, au plus égal au total de celui de la délégation salariale.

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

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

II. - Attribution de la commission

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

III. - Fonctionnement de la commission

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

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

a) Modalités de convocation :

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

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

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

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

b) Remplacement des commissaires et règles de quorum :

La présence des commissaires titulaires aux réunions est obligatoire.

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

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

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

c) Réunion des commissions :

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

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

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

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

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

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

IV. - Grève ou lock-out

Ni grève ni lock-out ne pourront être décidés et encore moins avoir lieu à propos d'un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention avant que n'ait été épuisée la procédure de conciliation ; c'est-à-dire que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un avis ou un procès-verbal de non-conciliation dans un délai maximum de trois mois après convocation de la commission (1).

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

(1)

Alinéa étendu sous réserve du libre exercice du droit de grève par les salariés tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle de la portée de ce droit (arrêt du 7 février 1997, art. 1er).

ANNEXE I ouvriers

Personnel visé.

Article 1er (en vigueur étendu)

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

Période d'essai.

Article 2 (en vigueur étendu)

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

Forme de contrat.

Article 3 (en vigueur étendu)

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

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

- travail à caractère saisonnier, surcroît temporaire d'activité ou exécution d'une tâche précise non durable, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent ou suspension du contrat de travail, tels que congés payés, maladie, maternité, congé parental d'éducation, obligations militaires, etc. ;

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

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

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

Article 4 (en vigueur étendu)

Les références à 39 heures et à 169, 65 heures sont respectivement remplacées par 35 heures et 151, 67 heures aux b, c et d de cet article.

Travail continu.

Article 5 (en vigueur étendu)

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

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

(Art. 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) Arrêt de travail pendant l'horaire normal.

Article 6 (en vigueur étendu)

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

Mutation - Délai de réflexion.

Article 7 (en vigueur étendu)

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

ce cadre, le délai de réflexion visé à l'article 41 des dispositions communes est fixé à un mois conformément à l'article L. 321-1-2 du code du travail.

1. Mutation de poste à l'intérieur du même établissement (Chap. III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi)

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à réduire des effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires. Dans ce même cas, si l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations n'entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de formation ou d'adaptation prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'a pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction du salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent à ces indemnités temporaires dégressives.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun de ses six mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants 80 %
- pour les troisième et quatrième mois suivants 60 %
- pour les cinquième et sixième mois suivants 40 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base trente-neuf heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

2. Mutation de poste dans un autre établissement (Art. 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires)

Lorsque l'employeur offre à un membre de son personnel, afin de lui éviter son licenciement pour des raisons économiques, un emploi dans un autre établissement de l'entreprise que celui auquel il était jusque-là affecté, ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son acceptation ou de son

refus dans un délai de un mois à compter de l'offre, étant entendu que cette période de réflexion est payée sur la base de son contrat en vigueur à la date de la proposition.

Le paiement des frais occasionnés éventuellement par une telle mutation est réglé suivant les modalités propres à chaque entreprise.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective et des accords collectifs en vigueur dans l'établissement dans lequel l'intéressé va continuer son activité. L'ancienneté dans ce nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

En cas de refus, l'intéressé est considéré comme licencié, il fait l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficie des dispositions prévues à cet égard.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement, après formation si nécessaire, au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

3. Délai de réflexion en cas de mutation

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

Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Remplacement.

Article 8 (en vigueur étendu)

Si un ouvrier désigné pour effectuer un remplacement provisoire au sens des deux premiers alinéas de l'[article 42](#) des dispositions communes se trouve, à l'expiration du premier mois de remplacement, maintenu dans ce nouveau poste, il percevra un rappel de salaire pour ce mois sur la base du salaire de son nouvel emploi.

Lorsqu'un ouvrier effectue un remplacement provisoire après avoir accompli antérieurement, dans le même poste, un ou plusieurs remplacements d'une durée totale d'un mois, il perçoit, dès le premier jour de remplacement, le salaire afférent à son nouvel emploi.

Rupture du contrat de travail - Préavis.

Article 9 (en vigueur étendu)

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

- à une semaine de travail pour les ouvriers n'ayant pas six mois de présence dans l'entreprise ;
- à un mois de travail pour les ouvriers ayant entre six mois et moins de deux ans de présence dans l'entreprise ;
- à deux mois de travail pour les ouvriers ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise.

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

(Art. 7 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) : Jours fériés payés.

Article 10 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

(Chap. II-4° de l'accord du 15 février 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail)

a) Les jours fériés ne sont pas récupérables.

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

Indemnité de licenciement.

Article 11 (en vigueur étendu)

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lourde lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

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

- soit 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1 / 3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

Article 12 (en vigueur étendu)

Horaire de travail pendant la grossesse

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

Primes de froid.

Article 13 (en vigueur étendu)

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

Cette prime de froid est fixée comme suit :

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

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

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

Allocation de départ à la retraite.

Article 14 (en vigueur étendu)

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

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

Cette indemnité est calculée comme suit :

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

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

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

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

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

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

En aucun cas, le montant prévu à l'alinéa précédent ne pourra être inférieur à celui prévu par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 pour le salarié justifiant au moins onze années d'ancienneté.

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

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

période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

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

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de licenciement pouvant constituer pour un établissement une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum (1).

(1)

Alinéa étendu sous réserve de l'application de dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).

(Art. 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) : Absences pour maladie ou accidents.

Article 15 (en vigueur étendu)

Sous réserve d'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

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

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

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

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

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

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé,

compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

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

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

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

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

Ces dispositions sont traduites dans le tableau suivant :

1. Indemnisation de l'accident du travail avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
Aucune	180
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

2. Indemnisation de l'accident du travail sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
2 mois	180
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

3. Indemnisation de l'accident du trajet avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
6 mois	180
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

4. Indemnisation de l'accident du trajet sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
Aucune	0
6 mois à 27 ans	150
De 28 à 32 ans	150, + 10 jours aux 2/3 de la rémunération
A partir de 33 ans	150, + 30 jours aux 2/3 de la rémunération
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

5. Indemnisation de la maladie avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à	
	90%	75%
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A partir de 33 ans	90	90

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

6. Indemnisation de la maladie sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à		
	90%	75%	2/3 de rémunération
De 1 à 12 ans	45	105	0
De 13 à 17 ans	50	100	0
De 18 à 22 ans	60	90	0
De 23 à 27 ans	70	80	0
De 28 à 32 ans	80	70	10
A partir de 33 ans	90	60	30

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

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

Classification des emplois.

Article 16 (en vigueur étendu)

La classification des emplois figure à l'annexe V.

Article 17 (en vigueur étendu)

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

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

ANNEXE II employés

Personnel visé.

Article 1er (en vigueur étendu)

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

Période d'essai.

Article 2 (en vigueur étendu)

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi.

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

Mutation - Délai de réflexion.

Article 3 (en vigueur étendu)

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

1. Mutation de poste à l'intérieur du même établissement (Chap. III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi)

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à réduire des effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires. Dans ce même cas, si l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations n'entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de formation ou d'adaptation prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'a pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction du salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent à ces indemnités temporaires dégressives.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun de ses six mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants 80 % - pour les troisième et quatrième mois suivants 60 % - pour les cinquièmes et sixièmes mois suivants 40 %
- Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base trente-neuf heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

2. Mutation de poste dans un autre établissement (Art. 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires)

Lorsque l'employeur offre à un membre de son personnel, afin de lui éviter son licenciement pour des raisons économiques, un emploi dans un autre établissement de l'entreprise que celui auquel il était jusque-là affecté, ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son acceptation ou de son refus dans un délai de un mois à compter de l'offre, étant entendu que cette période de réflexion est payée sur la base de son contrat en vigueur à la date de la proposition.

Le paiement des frais occasionnés éventuellement par une telle mutation est réglé suivant les modalités propres à chaque entreprise.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective et des accords collectifs en vigueur dans l'établissement dans lequel l'intéressé va continuer son activité. L'ancienneté dans ce nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

En cas de refus, l'intéressé est considéré comme licencié, il fait l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficie des dispositions prévues à cet égard.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement, après formation si nécessaire, au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

3. Délai de réflexion en cas de mutation

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

Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Rupture du contrat de travail - Préavis.

Article 4 (en vigueur étendu)

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

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

Indemnité de licenciement.

Article 5 (en vigueur étendu)

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lourde lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

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

- soit 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1 / 3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de

caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Indemnité de départ à la retraite.

Article 6 (en vigueur étendu)

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

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

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté ;
- pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de cinq mois.

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

- 10 % lorsque le salarié est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date du licenciement ;
- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans.

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

En aucun cas, le montant prévu à l'alinéa précédent ne pourra être inférieur à celui prévu par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 pour le salarié justifiant d'au moins onze années d'ancienneté.

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

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

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à

l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

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

(Art. 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires) : Absences pour maladie ou accident.

Article 7 (en vigueur étendu)

Sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

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

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces dispositions sont traduites dans le tableau suivant :

1. Indemnisation de l'accident du travail avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
Aucune	180
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

2. Indemnisation de l'accident du travail sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
2 mois	180
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

3. Indemnisation de l'accident du trajet avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
6 mois	180
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

4. Indemnisation de l'accident du trajet sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
Aucune	0
6 mois à 27 ans	150
De 28 à 32 ans	150, + 10 jours aux 2/3 de la rémunération

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
A partir de 33 ans	150, + 30 jours aux 2/3 de la rémunération
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

5. Indemnisation de la maladie avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à	
	90%	75%
De 6 mois à 12 ans	45	135
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A partir de 33 ans	90	90

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

6. Indemnisation de la maladie sans hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à		
	90%	75%	2/3 de rémunération
De 1 à 12 ans	45	105	0
De 13 à 17 ans	50	100	0
De 18 à 22 ans	60	90	0
De 23 à 27 ans	70	80	0
De 28 à 32 ans	80	70	10
A partir de 33 ans	90	60	30

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

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

(Art. 9 b des accords nationaux des industries agro-alimentaires) : Maternité.

Article 8 (en vigueur étendu)

Les femmes enceintes de quatre mois révolus sont autorisées à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir dix minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés

à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

Classification des emplois.

Article 9 (en vigueur étendu)

La classification des emplois figure à l'annexe V.

ANNEXE III Maîtrise et techniciens assimilés

Personnel visé.

Article 1er (en vigueur étendu)

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

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

Période d'essai.

Article 2 (en vigueur étendu)

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 2 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi.

Engagement.

Article 3 (en vigueur étendu)

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

- sa date d'entrée dans l'entreprise ;
- son emploi dans la classification et son coefficient hiérarchique ;
- son salaire d'embauche ainsi que l'horaire correspondant ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi doit être exercé.

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

Mutation - Délai de réflexion.

Article 4 (en vigueur étendu)

Le délai de réflexion est fixé à un mois.

Rupture du contrat de travail - Préavis.

Article 5 (en vigueur étendu)

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

- pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés de la catégorie IV :
 - à un mois ;
 - le salarié licencié comptant au moins deux ans de présence continue bénéficie d'un préavis de deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés des catégories V et VI, à deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés de la catégorie VII, à trois mois.

Indemnité de licenciement.

Article 6 (en vigueur étendu)

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lourde lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

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

- soit 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1 / 3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Frais de déplacement.

Article 8 (en vigueur étendu)

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

- pour les petits déplacements n'empêchant pas le collaborateur de regagner chaque jour son domicile et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à quatre fois le salaire horaire minimum de croissance, prime complémentaire comprise ;
- pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de quatorze fois le salaire horaire minimum de croissance, prime complémentaire comprise ;
- les déplacements par chemin de fer seront assurés en 2e classe le jour et en 1re classe ou en couchette de 2e classe la nuit.

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

Indemnité de maladie.

Article 9 (en vigueur étendu)

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés dans les conditions suivantes, sous déduction du montant des indemnités journalières auxquelles l'intéressé a droit au titre de la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance, comportant participation de l'employeur, pouvant exister dans l'entreprise :

plein tarif pendant le premier mois et demi-tarif pendant le mois suivant, sous réserve des dispositions de l'article 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 pour les salariés ayant trois ans d'ancienneté au moins.

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

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

Maternité Horaire de travail pendant la grossesse.

Article 10 (en vigueur étendu)

Les femmes enceintes de quatre mois révolus seront autorisées à rentrer cinq

minutes après le début du travail et à sortir dix minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

Classification des emplois.

Article 11 (en vigueur étendu)

La classification des emplois figure à l'annexe V.

ANNEXE IV Ingénieurs et cadres

Champ d'application

Personnel visé.

Article 1er (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

Ne sont visés ni les voyageurs, représentants et placiers ni les agents de maîtrise et techniciens assimilés, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947 et ses annexes et avenants.

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

Promotion - Embauchage - Période d'essai.

Article 2 (en vigueur étendu)

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 4 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi.

Engagement définitif.

Article 3 (en vigueur étendu)

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

- la date de son entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- l'indication de sa position dans la classification et de coefficient individuel ;
- la rémunération et ses modalités ainsi que l'horaire correspondant ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière.

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

Modification au contrat.

Article 4 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

La rémunération du premier emploi pourra éventuellement être rajustée en

fonction de l'évolution du salaire moyen servant de base aux cotisations de retraite du régime des cadres.

Durée du travail.

Article 5 (en vigueur étendu)

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

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

Ancienneté.

Article 6 (en vigueur étendu)

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

Maladie - Accidents - Maternité.

Article 7 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Les cadres féminins bénéficient, en cas de maternité, d'une période de repos aux conditions prévues par l'article 71 de la convention collective. Leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des indemnités

journalières perçues. A l'expiration de la période de repos, des mises en disponibilité pourront être fixées en accord avec l'employeur.

Congés payés.

Article 8 (en vigueur étendu)

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

Déplacements a) Déplacements ordinaires.

Article 9 (en vigueur étendu)

a) Déplacements ordinaires.

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

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

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

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

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

b) Déplacements de longue durée

Les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à deux mois et à une distance supérieure à 300 km donneront lieu aux dispositions particulières suivantes :

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

- le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à quinze jours au moins de la fin de la mission ; il ne sera payé que s'il est réellement effectué et les frais qui continueraient à courir sur le lieu de déplacement seront remboursés sur justification. Si le cadre renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci sera payé sur justification de sa réalité ;

- un voyage sera remboursé au cadre électeur pour prendre part aux élections législatives, s'il est inscrit sur les listes électorales au domicile correspondant à son lieu de travail habituel ; ce voyage comptera comme voyage de détente et sera remboursé sur justification de sa réalité dans les mêmes conditions ;

- aucune des dispositions ci-dessus (alinéa b) ne s'applique au cadre dont les

fonctions comportent en permanence des déplacements habituels ;

- dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé ;

- en cas de maladie ou d'accident survenant au cours de la période où le cadre se trouve en déplacement, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel : les frais de voyage sont à la charge de l'employeur ;

- toutefois, les cas de maladie entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement ;

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

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

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

Régime de retraite et de prévoyance.

Article 10 (en vigueur étendu)

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

Rupture du contrat de travail - Préavis.

Article 11 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Indemnité de licenciement.

Article 12 (en vigueur étendu)

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

- un dixième de mois par année d'ancienneté dans la catégorie Cadres à partir d'un an jusqu'à trois ans de présence ;
- le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire moyen des trois derniers mois ;
- quatre dixièmes de mois par année d'ancienneté, pour la tranche jusqu'à quinze ans de présence continue dans la catégorie Cadres, lorsque l'intéressé a au moins trois ans de présence ;
- six dixièmes de mois par année d'ancienneté, pour la tranche au-dessus de quinze ans de présence continue dans la catégorie Cadres, étant entendu que, si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

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

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

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

Au cas où le cadre serait licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre la qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

En tout état de cause l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite d'un cadre, dans les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous.

Départ à la retraite.

Article 13 (en vigueur étendu)

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

prévue à l'article 12 ci-dessus pour une même ancienneté. Le montant de cette allocation ne peut excéder six mois d'appointements.

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

Changement de résidence.

Article 14 (en vigueur étendu)

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

Le refus de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de congédiement.

Cette clause ne s'applique pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de cinq ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée et sur justification de rapatriement dans un délai de six mois, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement ainsi que ceux de sa famille jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de cinq ans, les frais de rapatriement, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur sur justification et si le retour du corps a lieu dans les six mois du décès du cadre.

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

Remplacement en cas de maladie ou d'accident.

Article 15 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

Classification des emplois.

Article 16 (en vigueur étendu)

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

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

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

La classification des emplois figure à l'annexe V.

ANNEXE V

La chambre syndicale des industries avicoles (C.H.A.S.Y.C.A.), 20, rue de l'Arcade, 75008 Paris ;
Le groupement des transformateurs de viande de dinde (G.T.V.D.), 11, rue de Plaisance, 35310 Mordelles,

La fédération générale agro-alimentaire F.G.A.-C.F.D.T., 47-49, rue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
La fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes et des secteurs connexes F.G.T.A.-F.O., 198, avenue du Maine, 75014 Paris ;
La fédération nationale des syndicats des cadres de l'alimentation C.G.C., 5, rue Regnault, 93500 Pantin.

Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles

Préambule (en vigueur étendu)

Entre :

La chambre syndicale des industries avicoles (C.H.A.S.Y.C.A.), 20, rue de l'Arcade, 75008 Paris ;

Le groupement des transformateurs de viande de dinde (G.T.V.D.), 11, rue de Plaisance, 35310 Mordelles,

d'une part, et

La fédération générale agro-alimentaire F.G.A.-C.F.D.T., 47-49, rue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des allumettes et des secteurs connexes F.G.T.A.-F.O., 198, avenue du Maine, 75014 Paris ;

La fédération nationale des syndicats des cadres de l'alimentation C.G.C., 5, rue Regnault, 93500 Pantin.

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

Les organisations signataires, ayant constaté que les définitions des critères classants incluses dans l'accord du 19 juin 1991 ne répondaient pas intégralement à la spécificité des emplois des abattoirs et ateliers de découpe de volailles et

ayant le souci d'une mise en application la plus large possible dans les entreprises et de plus grande accessibilité aux nombreuses P.M.E. du secteur employant dans leur ensemble un personnel nombreux, conviennent expressément :

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

Classification des emplois.

Article 1er (en vigueur étendu)

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

Article 2 (en vigueur étendu)

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

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

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

Article 3 (en vigueur étendu)

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

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

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

Article 4 (en vigueur étendu)

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

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

Article 5 (en vigueur étendu)

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

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

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

Bien entendu, chaque entreprise pourra compléter le présent accord selon ses besoins soit par accord avec au moins un délégué syndical ou à défaut sur décision prise après avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou, en son absence, des délégués du personnel.

Article 6 (en vigueur étendu)

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

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

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

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

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

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

Article 7 (en vigueur étendu)

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

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

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

Article 8 (en vigueur étendu)

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

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

Article 9 (en vigueur étendu)

Dans l'année qui suit la mise en oeuvre de la classification dans les entreprises, un bilan d'application sera présenté aux instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement ou en son absence, délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Article 10 (en vigueur étendu)

Les cas litigieux pourront être soumis à la commission de conciliation prévue par l'article 79 de la convention collective des abattoirs de volailles.

Article 11 (en vigueur étendu)

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au greffe du conseil des prud'hommes de cette même ville.

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

ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 1

Guide de profil des emplois.

(en vigueur étendu)

I. - Intitulé de l'emploi

II. - Description de l'emploi et de son contenu

Décrire l'emploi le plus clairement possible en quelques lignes :

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

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

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

Si oui, quel en est le niveau ?

IV. - Utilisation des critères classants

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

1° Connaissances requises

- Connaissances requises pour l'emploi.

2° Technicité - complexité - Difficulté.

- Nécessité de connaissance des produits ;
- Nécessité de connaissance des procédés ;
- Nécessité de connaissance des méthodes ;

3° Autonomie - Initiatives

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

Si oui, comment sont-elles contrôlées ?

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

4° Gestion d'une équipe et conseils.

- L'emploi implique-t-il un pouvoir hiérarchique ?

une obligation de supervision ?

un rôle d'animation ?

de conseil ?

de coordination ?

5° Communication - Contacts - Echanges.

- L'emploi implique-t-il des relations de travail

avec l'équipe ?

le service ?

les autres services ?

l'extérieur ?

ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 2

Les critères classants.

(en vigueur étendu)

CRITÈRE CONNAISSANCES REQUISES

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

Degré	Critère	Points
1er	Aucune connaissance exigée.	10
2e	Doit savoir lire, écrire et compter.	25
3e	Niveau de connaissance C.A.P.	50
4e	Brevet professionnel.	70
5e	Baccalauréat, Brevet de technicien.	90
6e	BAC + 2, <u>B.T.S.</u> , I.U.T.	120
8e	BAC + 4 minimum.	150

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

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

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

Critère Technicité - Complexité - Difficulté

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

Degré	Critère	Points
1er	Exécution de travaux simples souvent répétitifs demandant au plus 1 jour d'adaptation	10
2e	Exécution de travaux simples souvent répétitifs nécessitant une adaptation de l'ordre d'une semaine	20
3e	Exécution de travaux simples souvent répétitifs nécessitant une adaptation de l'ordre d'une semaine à 1 mois ou une manipulation continue d'animaux vifs	30
4e	Exécution de travaux exigeant : - soit une bonne connaissance du métier ; - soit une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou d'un système de gestion nécessitant de 3 semaines à 1 mois d'adaptation	40
5e	Travaux exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué et/ou des équipements servant à la fabrication et/ou des principes d'exploitation liés à l'activité d'un service nécessitant une adaptation de 1 mois à 6 mois	55
6e	Travaux exigeant une spécialisation professionnelle en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois	60
7e	Idem 6e degré. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à moyen terme avec mise en oeuvre de solutions connues	80

Degré	Critère	Points
8e	Idem 7e degré avec mise en oeuvre et invention de solutions nouvelles	100
9e	Idem 8e degré mais les situations mettent en jeu des données nombreuses et complexes concernant plusieurs secteurs de l'entreprise	125
10e	Cette position s'applique à des collaborateurs de haut niveau qui sont amenés à exploiter les informations présentant de grandes difficultés de traitement, nécessitant une période d'adaptation supérieure à 1 an	150

Critère autonomie - Initiatives

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

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

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

Critère gestion d'une équipe et conseils

Ce critère permet d'évaluer le rôle hiérarchique et/ou la fonction d'assistance de l'emploi :

Degré	Critère	Points
1er	Aucun encadrement ni assistance	10
2e	Peut être amené à apporter une aide au conseil	30
3e	L'emploi occupé amène son titulaire à apporter une aide technique aux autres salariés par sa connaissance des autres emplois.	40
4e	Anime ou conseille des salariés de même catégorie de façon permanente.	55
5e	Dirige des salariés de façon permanente et s'assure de la bonne fin des opérations qui leur sont confiées.	70
6e	L'emploi requiert une technicité qui l'amène à faire bénéficier l'ensemble du personnel de son savoir-faire avec ou sans responsabilité hiérarchique.	75
7e	Dirige des salariés appartenant aux catégories inférieures et assure le lien avec d'autres services.	90
8e	L'emploi implique la responsabilité d'une équipe comprenant au moins un autre cadre ou la direction d'un service	120

Critère communication - Contacts - Echanges

Ce critère permet d'évaluer l'obligation de rechercher, de fournir, d'échanger des informations et de les utiliser dans l'exercice des fonctions

Degré	Critère	Points
1er	L'emploi occupé ne nécessite aucune échange d'informations en dehors des relations de bon voisinage	10
2e	L'emploi occupé nécessite des échanges d'informations limités à l'équipe	20
3e	L'emploi occupé amène le salarié à des contacts répétés avec d'autres équipes de l'entreprise et/ou avec l'extérieur	40
4e	L'emploi requiert de traiter et d'utiliser les informations fournies par le groupe de travail et/ou les autres services de l'entreprise et/ou l'extérieur Il implique de centraliser l'information et de la diffuser en s'assurant de sa compréhension	60
5e	L'emploi exige une liaison constante avec les autres services de l'entreprise et/ou l'extérieur, suivi de clientèle sur le terrain, approvisionnements afin de permettre la coordination des services concernés	80
6e	L'emploi exige une liaison constante avec les services de l'entreprise et avec l'extérieur afin de négocier dans les conditions optimales d'achat (prix, délais) avec les fournisseurs	100
7e	L'emploi exige une liaison constante avec les services de l'entreprise et avec l'extérieur afin de négocier dans les conditions optimales de vente (charte tarifaire, délais) avec les clients	120
8e	L'emploi occupé exige de coordonner et d'arbitrer auprès de l'ensemble des tiers les décisions engageant l'entreprise, et d'en faire assurer la diffusion et l'exécution	150

ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 3

Fourchette de correspondance du coefficient.

(en vigueur étendu)

Ouvriers employés, Niveau I

CATEGORIE	NOTATION	COEFFICIENT	NIVEAU
Ouvriers employés	< 50	120	Niveau I
	50 - 60	125	
	65 - 75	130	
	80 - 90	135	
	95 - 105	140	
	110 - 120	145	Niveau II
	125 - 135	150	
	140 - 150	155	
	155 - 165	160	
	170 - 180	165	
	185 - 195	170	Niveau III
	200 - 210	175	
	215 - 225	180	
	230 - 240	185	
	245 - 255	190	
260 - 270	195	Niveau IV	
275 - 305	200		
310 - 340	215		
345 - 370	230		
375 - 400	245		
Techniciens assimilés maîtrise	405 - 430	260	Niveau VI
	435 - 460	280	Niveau VII
	465 - 490	300	
	495 - 520	320	
	525 - 550	340	
Cadres	555 - 585	350	Niveau VIII
	590 - 620	375	Niveau IX
	625 - 670	400	
	675 - 720	450	
	725 - 765	500	

ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 4

Exemples d'emplois-types avec leurs définitions.

(en vigueur étendu)

Monteur de cartons :

Ouvrier(e) dont le travail est d'effectuer le montage des cartons d'emballage soit manuellement, soit à l'aide d'une machine.

Ouvrier chargé de la mise sur barquette :

Ouvrier(e) dont le travail consiste à poser les produits sur barquette en matière plastique ou en tout autre matériau.

Ouvrier chargé de la séparation des abats :

Ouvrier(e) dont le travail consiste à séparer les abats des viscères puis à les déposer sur un convoyeur ou dans une clayette.

Brideur :

Ouvrier(e) chargé de brider manuellement une volaille après éviscération.

Accrocheur :

Ouvrier(e) chargé d'accrocher par les pattes les volailles vivantes sur les chaînes d'abattage.

Saigneur :

Ouvrier(e) chargé de surveiller le travail effectué par une machine à saigner, d'en assurer le bon fonctionnement et de saigner manuellement les volailles qui n'auraient pas été saignées par cette machine.

Saigneur de poulets effilés :

Ouvrier(e) chargé d'assurer manuellement la saignée des poulets destinés à être vendus en l'état.

Brideur avec tri qualité :

Ouvrier(e) chargé d'assurer un tri qualité avant de procéder au bridage manuel des volailles.

Employé(e) de bureau :

Sans connaissance comptable spéciale, l'employé(e) de bureau peut malgré tout faire de la saisie informatique, effectuer des travaux simples de transcription, de chiffage, de tenue de fichiers.

Ouvrier d'approvisionnement :

Ouvrier(e) chargé d'approvisionner une ligne de travail en volailles entières ou en pièces découpées en transférant les produits de leur lieu de stockage vers les postes de travail.

Découpeur de dinde sur chaîne :

Ouvrier(e) chargé de séparer d'une carcasse de dinde les morceaux de découpe primaire à l'aide d'un couteau.

Trancheur d'escalopes :

Ouvrier(e) chargé de trancher les escalopes dans des filets entiers de dinde.

Prémarqueur :

Ouvrier(e) chargé de l'apposition d'une étiquette poids-prix-date limite de consommation sur les unités de vente consommateur. Il (ou elle) doit opérer la saisie des informations qui lui ont été communiquées et vérifier la conformité des indications portées sur les étiquettes avec ces données.

Tri-palettisation :

Ouvrier(e) chargé de classer les colis par destination et de confectionner les palettes avant l'expédition en se conformant aux données d'un pilotage informatique.

Ouvrier d'entretien :

Ouvrier(e) chargé d'opérations d'entretien simples et capable de suppléer momentanément un agent absent.

Employé(e) commercial, administratif, technique :

Employé(e) d'exécution chargé de divers travaux dans le cadre de directives précises. Il peut rédiger de la correspondance suivant des règles bien établies.

Aide-comptable :

Employé(e) chargé d'effectuer sur un ou plusieurs comptes des travaux d'écriture, de pointage, de ventilation en appliquant des directives précises.

Conducteur de machine :

Ouvrier(e) chargé de la conduite et du réglage de machines dont il peut aussi assurer la maintenance de premier niveau. Il peut avoir sous son contrôle une machine complexe ou plusieurs machines simples.

Personnel de maintenance :

Ouvrier(e) hautement spécialisé ou généraliste chargé de l'entretien, du dépannage ou de la réparation des différentes machines ou installations de l'entreprise. Il doit proposer des solutions dans les cas complexes où il ne peut effectuer les réparations lui-même.

Chauffeur-livreur :

Ouvrier(e) possédant le permis poids lourds chargé du transport des marchandises de l'établissement aux lieux qui lui sont indiqués. Il peut lui être confié d'autres tâches notamment chargement et déchargement des marchandises, encaissement de factures.

Chauffeur-ramasseur :

Ouvrier possédant le permis poids lourds chargé du ramassage et du pesage des volailles vivantes ainsi que de leur transport des élevages aux centres d'abattage.

Standardiste :

Employé(e) chargé de la transmission des appels téléphoniques ou télématiques. Il (ou elle) peut être en même temps chargé de l'accueil et de travaux administratifs simples.

Secrétaire d'un chef de service :

Travaille pour un ou plusieurs cadres. Maîtrise la dactylo et la sténo. Tient l'agenda de son supérieur. Reçoit et filtre les communications téléphoniques. Accueille les visiteurs. Assure le classement.

Télévendeur-télévendeuse :

Employé(e) chargé de prendre contact par téléphone ou tout autre moyen télématique avec les clients ou les prospects de l'entreprise pour les inciter à passer commande et enregistrer ces commandes. Il (ou elle) peut être chargé de travaux administratifs commerciaux.

Animateur de groupe :

Anime sous l'autorité d'un chef d'équipe un petit groupe d'ouvriers.

Chef d'équipe :

Agent qui, possédant une compétence professionnelle particulière, est responsable d'une équipe ou de plusieurs groupes d'ouvriers.

Chef d'atelier :

Anime une équipe d'ouvriers dans un atelier de fabrication. Veille au rendement et à la qualité. Effectue les mises en route et assiste les ouvriers dans leur travail.

Responsable facturation. - Administration des ventes :

Sous l'autorité de la direction commerciale, il est responsable de la facturation de l'ensemble des livraisons (application des tarifs, respect des délais règlements) et du suivi des litiges éventuels. En outre, il est chargé du suivi des comptes clients (relances et impayés), des études statistiques permettant l'analyse des ventes et la vision globale de la clientèle.

Chef comptable :

Sous l'autorité de la direction administrative et financière ou de la direction générale, il est chargé de la consolidation des budgets, de la réalisation des règlements aux tiers dans le respect des conditions contractuelles, de la tenue de la comptabilité générale, de la sortie des résultats mensuels comptables.

Responsable travaux neufs multi-sites :

Sous l'autorité de la direction industrielle ou de la direction générale et en collaboration avec les directions opérationnelles des sites de production, il est chargé de l'identification des besoins d'investissement, de l'étude de rentabilité, du choix des urgences et des priorités, après décision de ses supérieurs, du pilotage de l'ensemble des opérations (appels d'offres, contrats, devis, suivi...) et des épreuves de " réception des travaux ".

EXEMPLES DE COTATIONS

Illustration de l'utilisation de la méthode

POSTE	NOTATION	COEFFICIENT
Monteur de cartons	45	120
Ouvrier chargé de la mise en barquette	45	120
Mise en carton simple	45	120
Ouvrier chargé de la séparation des abats	55	125
Brideur	55	125
Accrocheur	65	130
Ouvrier chargé du parage des escalopes de poulet	70	130
Saigneur	80	135
Brideur avec tri qualité	80	135
Ouvrier d'approvisionnement	85	135
Découpeur de dinde sur chaîne	90	135
Prémarqueur	95	140
Ouvrier chargé du tri et de la palettisation	95	140
Saigneur de poulets effilés	100	140
Trancheur d'escalopes	105	140
Ouvrier chargé de la mise en cartons poids fixe	105	140
Employé de bureau	105	140
Ouvrier d'entretien	115	145
Standardiste	165	160
Employé commercial administratif	165	160
Aide-comptable	185	170
Chauffeur livreur	190	170
Conducteur de machine	190	170
Chauffeur ramasseur	195	170
Télévendeur	210	175
Secrétaire d'un chef de service	230	185
Personnel de maintenance	240	185
Animateur de groupe	240	185
Chef d'équipe	305	200
Chef d'atelier	350	230
Responsable facturation/Administration des ventes	555	350
Chef comptable	585	350
Responsable travaux neufs multisite	685	450

ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles Annexe 5 : Exemples de cotations

Classification des emplois : points pondérés

(Monteurs de carton, mise en barquette etc..)

(en vigueur étendu)

DÉFINITION DES CRITÈRES	BARÈME	EMPLOI									
		Monteur de cartons	Mise en barquette	Mise en carton simple	Séparation abats	Brideur	Accrocheur	Parage escalope poulet	Saigneur	Brideur avec tri	Approvisionnement
Formation de base											
Aucune connaissance exigée	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
Savoir lire, écrire, compter	25										25
C.A.P.	50										
B.E.P.	70										
Bac, brevet de technicien	90										
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120										
Bac + 4 minimum	150										
Technicité - Compléxité - Difficulté											
un jour	10	10	10	10							
un jour à une semaine	20				20	20		20	20		20
Travaux simples (une semaine à un mois)	30						30			30	
Trois semaines à un mois	40										
Un mois à simple mois	55										
Un mois à simple mois plus spécialisation	60										
Spécialisation + objectifs	80										
Objectifs + solutions nouvelles	100										
Situations complexes	125										
Collaborateurs de haut niveau	150										
Autonomie - Initiatives											
Aucune marge de manoeuvre	5	5	5	5	5	5	5				

DÉFINITION DES CRITÈRES	BARÈME	EMPLOI										
		Monteur de cartons	Mis en barquette	Mise en carton simple	Séparation abats	Brideur	Accrocheur	escalope	Parage poulet	Saigneur	Brideur avec tri	Approvisionnement
Reçoit des consignes simples	20								20	20	20	20
Reçoit des directives précises	35											
Choisit des modes opératoires	50											
Prend des initiatives	65											
Propose moyens, recherche solutions	80											
Participe à définir des directives	110											
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140											
Définit objectifs, orientations	170											
Gestion d'une équipe et conseils												
N'assure aucun encadrement	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Peut apporter une aide, un conseil	30											
Apporter une assistance technique	40											
Anime ou conseille des salariés	55											
Dirige des salariés	70											
Apporte son savoir-faire	75											
Dirige des salariés des catégories	90											
Dirige un service	120											
Dirige plusieurs services	150											
Communication-Contacts-Echanges												
Aucun échange d'informations	10	10	10	10	10	10	10	10	10		10	10
Echanges limités à l'équipe	20									20		
Avec contrats internes/externes	40											

DÉFINITION DES CRITÈRES	BARÈME	EMPLOI									
		Monteur de cartons	Mise en barquette	Mise en carton simple	Séparation abats	Brideur	Accrocheur	Parage escalope poulet	Saigneur	Brideur avec tri	Approvisionnement
Traite ou utilise les informations	60										
Coordonne des services concernés	80										
Négocie avec les fournisseurs	100										
Négocie avec les clients	120										
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	150										
TOTAL	770	45	45	45	55	55	65	70	80	80	85

(Découpeur de dinde, prémarqueur, etc..)

(en vigueur étendu)

DÉFINITION DES CRITÈRES	BARÈME	EMPLOI										
		Découpeur de dinde	Prémarqueur	Trappeur de poulet	Saigneur de poulet	Francheur de scalopes	Carton poids fixe	Employé de bureau	Duvrier entretien	Standardiste	Employé commercial	Comptable
Formation de base												
Aucune connaissance exigée	10	10			10	10						
Savoir lire, écrire, compter	25		25	25		25		25				
C.A.P.	50						50		50			
B.E.P.	70									70		70
Bac, brevet de technicien	90											
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120											
Bac + 4 minimum	150											
Technicité - Compléxité - Difficulté												
Un jour	10											
Un jour à une semaine	20			20				20				
Travaux simples (une semaine à un mois)	30			30			30		30	30		30
Trois semaines à un mois	40				40				40			
Un mois à 6 mois	55	55					55					

DÉFINITION DES CRITÈRES	BARÈME	EMPLOI										
		Pécoreur de dinde	Prémarqueur	Trappeur de poulet	Saigneur de poulet	Trancheur de escalopes	Carton poids fixe	Employé de bureau	Ouvrier d'entretien	Standardiste	Employé commercial	Aide-comptable
Un mois à simple mois + spécialisation	60											
Spécialisation + objectifs	80											
Objectifs + solutions nouvelles	100											
Situations complexes	125											
Collaborateurs de haut niveau	150											
Autonomie - Initiatives												
Aucune marge de manoeuvre	5	5							5			
Reçoit des consignes simples	20		20	20	20	20				20		
Reçoit des directives précises	35									35	35	35
Choisit des modes opératoires	50											
Prend des initiatives	65											
Propose moyens, recherche solutions	80											
Participe à définir des directives	110											
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140											
Définit objectifs, orientations	170											
Gestion d'une équipe et conseils												
N'assume aucun encadrement	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Peut apporter une aide, un conseil	30											
Apporte une assistance technique	40											
Anime ou conseille des salariés	55											
Dirige des salariés	70											
Apporte son savoir-faire	75											
Dirige des salariés des catégories	90											

DÉFINITION DES CRITÈRES	BARÈME	EMPLOI											
		Pécouper de dinde	Prémarqueur	Trancheur de poulet	Trancheur de escalopes	Carton poids fixe	Employé de bureau	Duvrier	Standardiste	Employé commercial	Comptable		
Dirige un service	120												
Dirige plusieurs services	150												
Communication-Contacts-Echanges													
Aucun échange d'informations	10	10		10			10						
Echanges limités à l'équipe	20			20			20	20	20		20		
Avec contacts internes/externes	40									40		40	
Traite ou utilise les informations	60												
Coordonne des services concernés	80												
Négocie avec les fournisseurs	100												
Négocie avec les clients	120												
Coordonne, arbitre, assure l'exécution	150												
TOTAL	770	90		95	100		105	105	105	115	165	165	185

(Chauffeurs livreurs, conducteurs machine etc..)

(en vigueur étendu)

DÉFINITION DES CRITÈRES	BARÈME	EMPLOI										
		Chauffeur livreur	Conducteur machine	Chauffeur amasseur	Élevé	Secrétaire service	Personnel d'entretien	Animateur de groupe	Châssier	Responsable de facturation	Responsable travaux	
Formation de base												
Aucune connaissance exigée	10											
Savoir lire, écrire, compter	25											
C.A.P.	50	50	50	50			50	50	50			
B.E.P.	70				70				70			
Bac, brevet de technicien	90					90						
Bac + 2, B.T.S., I.U.T.	120									120		

DÉFINITION DES CRITÈRES	BAREME	EMPLOI											
		Chauffeur-livreur	Conducteur machine	Chauffeur ramasseur	Élévateur	Secrétaire chef de service	Personnel maintenance	Animateur de groupe	Chéquier	Chéquier	Responsable de facturations	Chéquier Responsable	
Bac + 4 minimum	150											150	150
Technicité - Compléxité - Difficulté													
Un jour	10												
Un jour à une semaine	20												
Travaux simples (une semaine à un mois)	30												
Trois semaines à un mois	40	40		40		40							
Un mois à 6 mois	55		55		55		55						
Un mois à simple mois + spécialisation	60							60	60	60			
Spécialisation + objectifs	80												
Objectifs + solutions nouvelles	100												
Situations complexes	125										125	125	125
Collaborateurs de haut niveau	150												
Autonomie - Initiatives													
Aucune marge de manoeuvre	5												
Reçoit des consignes simples	20												
Reçoit des directives précises	35		35	35	35			35					
Choisit des modes opératoires	50	50					50			50			
Prend des initiatives	65							65		65			
Propose moyens, recherche solutions	80												
Participe à définir des directives	110										110	110	
Définit les moyens à mettre en oeuvre	140												140
Définit objectifs, orientations	170												
Gestion d'une équipe et conseils													
N'assume aucun encadrement	10	10	10		10	10							

DÉFINITION DES CRITÈRES	BARÈME	EMPLOI																
		Chauffeur-livreur	Conducteur machine	Chauffeur amasseur	Élévateur	Secrétaire chef de service	Personnel maintenance	Animateur de groupe	Chef d'équipe	Responsable de facturations	Responsable travaux	Responsable						
Peut apporter une aide, un conseil	30			30			30											
Apporte une assistance technique	40																	
Anime ou conseille des salariés	55								55									
Dirige des salariés	70								70									
Apporte son savoir-faire	75																	
Dirige des salariés des catégories	90									90								
Dirige un service	120											120	120				120	
Dirige plusieurs services	150																	
Communication-Contacts-Echanges																		
Aucun échange d'informations	10																	
Echanges limités à l'équipe	20																	
Avec contacts internes/externes	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40								
Traite ou utilise les informations	60										60							
Coordonne des services concernés	80											80	80	80				
Négocie avec les fournisseurs	100																	
Négocie avec les clients	120																	
Cordonne, arbitre, assure l'exécution	150																	150
TOTAL	770	190	190	195	210	230	240	240	240	250	550	550	585				685	

ANNEXE V Accord de classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles CHASYCA - G.T.V.D.

INDUSTRIES AVICOLES : Glossaire.

(en vigueur étendu)

Niveau : Ce sont les dix niveaux prévus par l'accord A.N.I.A.

Echelon : Subdivision d'un niveau.

Coefficient : Coordonnées d'un échelon.

Emploi : Tenue d'un ou plusieurs postes par un salarié.

Poste : Travail simple.

Tâche : Subdivision d'un poste : la plus petite unité de travail individualisée.

ANNEXE VI : DUREE DU TRAVAIL

Chasyca-Synavol (chambre syndicale des centres agréés d'abattage et de conditionnement de produits de basse-cour-syndicat national des abattoirs de volailles) ;
Le groupement des transformateurs de viande de dinde (G.T.V.D.),

La fédération nationale des travailleurs C.G.T. ;
La fédération générale des travailleurs de l'alimentation C.G.T.-F.O. ;
La centrale chrétienne des travailleurs de l'alimentation C.F.T.C. ;
La fédération nationale des syndicats de cadres de l'alimentation C.G.C. ;
La fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation C.F.D.T..

(en vigueur étendu)

Compte tenu des modifications législatives intervenues depuis la conclusion de l'avenant du 29 février 1988 modifiant l'accord du 15 février 1982, les signataires adoptent les présentes dispositions qui se substituent à l'accord et l'avenant ci-dessus mentionnés ainsi qu'à l'annexe à l'accord du 15 février 1982.

Chapitre Ier

Durée du travail

Il est précisé que, en matière de temps de travail effectif, est retenue la définition légale, à savoir :

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (art.L. 3121-1 du code du travail dans sa rédaction actuelle).

Chapitre II

Aménagement du temps de travail effectif

L'industrie de l'abattage, de découpe et de conditionnement de la volaille est une activité saisonnière. Les périodes de pointe d'activité sont variables. Elles dépendent des approvisionnements et des besoins de la clientèle. Elles peuvent aussi être fonction de l'orientation des fabrications, de la spécialisation plus ou moins poussée de l'entreprise, ou de sa situation géographique.

Tous les problèmes d'horaires et de temps de travail doivent être réglés au niveau des entreprises conformément à la réglementation en vigueur et selon les procédures prévues par le code du travail et la convention collective, dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

1. Heures supplémentaires

a) Contingent annuel d'heures supplémentaires

Les entreprises peuvent recourir, après information, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel à des heures supplémentaires dans les conditions définies par la loi.

Ces heures donnent lieu à une majoration de salaire fixée par la loi (à la date de conclusion du présent accord 25 % ou 50 %).

b) Heures supplémentaires au-delà du contingent

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies au-delà du contingent après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

c) Contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires au-delà du contingent

Ces heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos égale à celle définie par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent, 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Ce repos peut être pris par journée ou demi-journée, au choix du salarié, selon des dates à définir en accord avec l'employeur. La prise de ce repos, assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, n'entraîne aucune réduction de rémunération par rapport à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, y compris les primes de la convention collective qualifiées de salaire (prime de froid, majoration de salaire pour travail de nuit, prime annuelle).

Ce repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, à l'initiative du salarié. A défaut, l'employeur lui demande de prendre effectivement les repos correspondants dans un délai de 6 mois.

La demande du bénéfice de la contrepartie en repos doit être formulée au moins 1 semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 2 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur et le salarié devront trouver une date satisfaisante pour les deux parties dans le délai de 6 mois prévu ci-dessus. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise.

2. Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, encore appelée pratique de la modulation

Afin de permettre l'adaptation des conditions de fonctionnement des entreprises aux variations de leur niveau d'activité, l'entreprise a la faculté de moduler comme suit l'horaire de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

a) Principe

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

Cette modulation peut être mise en œuvre dans le cadre d'un établissement, atelier, service, ou de l'entreprise, et peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée du contrat se révèle compatible avec cette modulation.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de 35 heures par semaine.

b) Limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail

L'entreprise ou l'établissement fixe, par accord d'entreprise ou d'établissement, la limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail. Cet accord indique également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par le code du travail.

A défaut d'un accord, l'entreprise ou l'établissement est autorisé à prévoir une modulation dont l'amplitude est limitée à plus ou moins 7 heures par rapport à l'horaire défini au dernier alinéa du a ci-dessus. (1)

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 9, 30 heures, sauf en cas de répartition des horaires de travail hebdomadaire sur 4 jours.

c) Horaires de travail

Les plannings prévisionnels hebdomadaires de travail sont communiqués au personnel 7 jours à l'avance. L'entreprise, en fonction des aléas (techniques, sanitaires, par exemple) ou de la conjoncture (amplitude des commandes, par exemple), peut réviser le planning prévisionnel, dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours. En deçà de ce délai, une consultation préalable de représentants du personnel sera effectuée.

Lors des réunions avec les représentants du personnel, l'employeur fournit les raisons économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires de travail et les causes de la modification de l'horaire.

d) Qualification des heures de travail effectuées

Les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent pour déterminer la durée hebdomadaire moyenne.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures de travail effectif par an ou les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période définie par l'entreprise ou l'établissement quand elle est inférieure à l'année.

e) Modalité de rémunération

Le principe est que la régularité des ressources est assurée au salarié sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire, indépendant de l'horaire réel. Un compte d'heures est institué pour chaque salarié. Lorsqu'un salarié recruté en cours d'année n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail durant la période. Il en est de même en cas de départ en cours d'année.

En cas de période non travaillée par un salarié, mais donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

f) Régularisation en fin de période

L'entreprise arrête chaque compte individuel d'heures à l'issue de la période de modulation, sauf en cas de départ du salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé des modalités de régularisation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède 1 607 heures sur l'année ou, en moyenne sur la période, 35 heures par

semaine travaillée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit à la majoration de salaire prévue par la loi (25 % actuellement). Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de modulation.

3. Répartition hebdomadaire du travail

Dans toute la mesure du possible, les salariés de la profession bénéficient de 2 jours de repos consécutifs. En outre, conformément à la réglementation et sous réserve des dérogations permises, ils bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

a) Les horaires hebdomadaires peuvent comporter :

- une modulation entre les différents jours de la semaine, ceux-ci pouvant alors comporter une durée inégale ; la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures ;
- des horaires spéciaux de fin de semaine ;
- des horaires flexibles avec possibilité de report d'une semaine sur l'autre sans effet sur le contingent d'heures supplémentaires ni sur le nombre et le taux des heures majorées, étant rappelé que ce type d'horaire est soumis à une réglementation particulière.

b) L'utilisation adaptée des équipements et les fluctuations de l'activité de l'entreprise permettent dans certains cas le recours à l'organisation du travail soit en équipes chevauchantes, soit en équipes successives (semi-continu).

Leur mise en œuvre est subordonnée à une consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ; l'entreprise doit afficher la composition nominative de chaque équipe.

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

4. Travail intermittent

Afin de résoudre certains problèmes d'organisation du temps de travail, les entreprises ou établissements peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent prévu par les articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. L'ensemble des emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale peut faire l'objet d'un contrat intermittent. (2)

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibère au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

a) Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- la durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures de travail effectif ;

- les périodes définies pendant lesquelles celui-ci sera amené à travailler et la répartition indicative de l'horaire hebdomadaire de travail à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer avec précision à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions. Les propositions ci-dessus doivent être assorties d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Le salarié peut refuser ces propositions dans la limite de 5 refus par an sans qu'il puisse formuler plus de 2 refus consécutivement. (3)

Conformément à la loi, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée par le contrat de travail ne peuvent excéder le quart de cette durée, sauf accord du salarié.

b) Rémunération du travailleur intermittent

Les éléments de la rémunération perçue par le salarié doivent être précisés dans le contrat de travail ; celle-ci doit être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale à 1 / 12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier 1 / 12 de la rémunération annuelle.

c) Droits des salariés intermittents

Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas des primes et indemnités, certains droits liés à la mensualisation et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

5. Jours fériés

a) Les jours fériés ne sont pas récupérables.

b) Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à 1 jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues à la réglementation applicable à la journée du 1er Mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié dans les conditions fixées par l'alinéa 2 de l'article 49 et l'alinéa 1 de l'article 65.

Chapitre III

Congés payés

1. La 5e semaine de congé peut s'exprimer sous forme de 1 semaine calendaire, ou 6 jours ouvrables, ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) Elle n'est pas accolée au congé principal. Elle est prise en dehors de la période légale, sauf dérogation particulière.

b) Elle peut être fractionnée, sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec, dans ce dernier cas, attribution de 1 jour supplémentaire.

c) Elle n'est pas génératrice de jours supplémentaires de fractionnement au sens de la loi.

2.L'étude d'ensemble de la situation résultant de l'institution de la 5e semaine de congé conduit à arrêter les dispositions suivantes.

a) Les jours de congés supplémentaires conventionnels prévus à l'article 55 de la convention collective sont maintenus, c'est-à-dire :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté.

b) Ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 3141-19 du code du travail, le fractionnement du congé principal de 24 jours n'entraîne pas attribution de jours de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une demande expresse de l'employeur. (4)

Chapitre IV

Forfait annuel heures

Sauf accord d'entreprise différent, (5) les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année sont :

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

Répondent à ces conditions les emplois classés au moins au niveau IV (techniciens assimilés, maîtrise) quel que soit le service (maintenance, entretien, qualité innovation,, sécurité, encadrement administratif, commercial, technique, agents de maîtrise de production, etc.).

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait annuel compris entre 1 607 heures et 2 000 heures.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Dans la première semaine de chaque mois, ils devront remettre à la direction un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Chapitre V

Forfait annuel jours

Sauf accord d'entreprise différent (6), les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait en jours sur l'année sont :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il s'agit, à partir du niveau V, de toutes les catégories de salariés, commerciaux, administratifs, techniques, etc., sauf salariés classés cadres dirigeants et sauf ceux soumis à une obligation de pointage.

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours et demi-journées de travail.

Les parties conviennent de fixer le nombre de jours travaillés à 218 par année civile, y compris le jour de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le cadre d'un travail réduit, à la demande du salarié, il pourra être convenu par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre de jours compris entre 150 et 218 jours.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant une amplitude maximum quotidienne de travail de 13 heures.

Le plafond annuel de jours travaillés peut être dépassé à l'initiative du salarié par accord écrit conclu avec son employeur en contrepartie d'une majoration de son salaire dans la limite du nombre maximal de jours fixé par la loi en l'absence d'accord collectif contraire.

Le nombre de jours et demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le salarié concerné et son responsable hiérarchique.

Ce mécanisme annuel permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles...

Les dates de prise des jours et des demi-journées de repos seront déterminées par le salarié... jours au moins avant la date envisagée (possibilité de prévoir un planning prévisionnel sur une période donnée, trimestre, semestre).

Le respect des dispositions contractuelles et légales applicables sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3122-4 du code du travail, la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année devant être organisée par un accord collectif.

(Arrêté du 18 octobre 2010, art. 1er) Exclusion supprimée par l'arrêté du 17 décembre 2010, art.1er JORF du 24 décembre 2010.

(2) Alinéa devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-31, les seuls emplois permanents pouvant faire l'objet d'un contrat de travail intermittent étant ceux qui, par nature,

comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

(Arrêté du 18 octobre 2010, art. 1er)

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-33 et L. 3123-35 du code du travail.

(Arrêté du 18 octobre 2010, art. 1er)

(4) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail.

(Arrêté du 18 octobre 2010, art. 1er)

(5) Les termes " sauf accord d'entreprise différent " sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-42 du code du travail.

(Arrêté du 18 octobre 2010, art. 1er)

(6) Les termes " sauf accord d'entreprise différent " sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail.

(Arrêté du 18 octobre 2010, art. 1er)

ANNEXE VII : SECURITE DE L'EMPLOI Accord du 15 septembre 1987

La chambre syndicale des centres agréés d'abattage et de conditionnement de volailles (Chasyca-Synavol) ;
Le groupement des transformateurs de viande de dinde (G.T.V.D.),

La fédération générale agro-alimentaire F.G.A.-C.F.D.T., 26, rue de Montholon, 75009 Paris ;
La fédération générale des travailleurs de l'alimentation F.O., 198, avenue du Maine, 75014 Paris ;
La fédération nationale des syndicats des cadres de l'alimentation C.G.C., 18, rue Saint-Marc, 75002 Paris ;
La fédération des industries alimentaires et connexes C.S.L., 13, rue Pécelet, 75015 Paris ;
La fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,
d'autre part,
Le présent accord fait suite et complète l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 20 octobre 1986.

Article 1er (en vigueur étendu)

Les dispositions de l'accord sur la sécurité de l'emploi dans l'industrie de l'abattage, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles sont remplacées par les dispositions conventionnelles suivantes :

CHAPITRE Ier : Information des représentants du personnel sur la situation de l'emploi.

Article 2 (en vigueur étendu)

Des échanges de vues sur la situation économique de l'entreprise et l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou comité d'établissement.

En outre, chaque fois que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit réunir préalablement le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, ou à défaut, consulter les délégués du personnel.

Cette réunion ne se cumule pas, sauf accord contraire des parties, avec celles prévues aux articles 3 et 4, ci-après, relatifs aux procédures de licenciement.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles des mutations technologiques ou de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. Lorsque celles-ci sont importantes et rapides, un plan d'adaptation aux nouveaux processus de fabrication ou de travail (actions de formation, conditions de travail, qualification du personnel) est élaboré et transmis au préalable pour information et consultation au comité d'entreprise ou d'établissement et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, aux délégués du personnel) ; sa mise en oeuvre fera l'objet d'une information régulière auprès du comité d'entreprise.

Avant de procéder à un licenciement économique de plusieurs salariés, l'entreprise doit rechercher toutes les solutions possibles afin d'éviter à ceux-ci la perte de leur emploi, notamment les mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît

possible ou de nature à éviter des licenciements ;

- temps partiel volontaire ;
 - recours à des mesures de mutation ;
 - recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
 - inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
 - étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
 - mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
 - actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
 - formation aux techniques de recherche d'emploi ;
 - aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
 - recours aux conventions du F.N.E. ;
 - aide au retour au pays d'origine ;
 - mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'A.F.P.A., l'A.N.P.E., l'A.P.E.C., les A.S.S.E.D.I.C., etc.
- Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle doit informer et consulter aussitôt son comité d'entreprise.

CHAPITRE II : Information et consultation sur les projets de licenciements pour raisons économiques

Documents à fournir au comité en cas de licenciement collectif économique.

Article 3 (en vigueur étendu)

Afin d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou comité d'établissement, pour tout projet de licenciement collectif pour raisons économiques, la direction doit, dans un document écrit joint à la convention :

- indiquer les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- rappeler les mesures antérieures éventuellement prises en vue de faire face aux difficultés économiques ;
- préciser le nombre de salariés habituellement employés (y compris les contrats à durée déterminée, les contrats saisonniers et le personnel intérimaire) ;

- indiquer l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- communiquer le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures d'accompagnement envisagées.

Cette obligation d'information et de consultation s'applique dans toutes les entreprises, en cas d'absence de comité d'entreprise ou comité d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Procédure de licenciement pour cause économique.

Article 4 (en vigueur étendu)

I. - Licenciement de moins de dix salariés

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure qui comporte suivant l'ordre ci-après établi :

- une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel suivant les indications mentionnées à l'article 3 lorsque le projet de licenciement concerne au minimum deux salariés ;
- une convocation de chaque intéressé à un entretien individuel préalable ; cette convocation lui est soit adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge, au plus tôt le lendemain de la date prévue pour l'information du comité d'entreprise ou d'établissement, ou délégués du personnel ;
- un entretien qui ne pourra avoir lieu avant le lendemain de la présentation de la convocation dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;
- un délai de réflexion d'au moins sept jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est d'au moins quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au 3^e alinéa de l'article 513-1 du code du travail ;
- l'indication du motif économique du licenciement dans la lettre de licenciement ;
- l'information de la direction départementale du travail et de l'emploi sur le ou les licenciements opérés dans les huit jours suivant l'envoi des lettres de licenciement.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujéti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de trente personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué, selon les dispositions de l'article 4-II, ci-après.

II. - Licenciement d'au moins dix salariés

1° Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction doit en plus des indications mentionnées à l'article 3, soumettre au comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou à défaut, aux délégués du personnel) un plan social qui

doit lui être adressé en même temps que la convocation à la réunion. Ce plan doit prévoir diverses mesures soit parmi celles qui sont citées à l'article 12, chapitre Ier de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, soit d'autres mesures préconisées par l'entreprise.

La direction étudie ensuite dans les délais fixés au paragraphe 3 de l'article 4-II les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou délégués du personnel) et lui donne une réponse motivée.

2° La direction doit adresser à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au comité d'entreprise ou comité d'établissement lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, quel que soit l'effectif de l'entreprise, une notification écrite qui comporte l'ensemble des indications mentionnées à l'article 3, ainsi que les éléments du plan social (pour le cas où il s'agit d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus). Elle lui adresse également les procès-verbaux des réunions avec les représentants du personnel, et la liste des salariés dont il est envisagé le licenciement pour raisons économiques.

Cet envoi de documents est effectué au plus tôt le lendemain de la date fixée pour la première réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) concerné par ledit projet de licenciement est consulté à ce sujet.

3° Un délai préfix de réflexion doit s'écouler - à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence - entre la notification à la direction départementale du travail et de l'emploi prévue ci-dessus et la date d'envoi des lettres de notification des licenciements aux salariés concernés.

Il est de :

- trente jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à dix et inférieur à soixante-quinze ;
- quarante-cinq jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à soixante-quinze et inférieur à deux cents ;
- soixante jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à deux cents.

Ce délai est destiné à permettre la tenue d'une ultime réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel étant précisé que cette ultime réunion ne peut être fixée respectivement plus de sept jours, quatorze jours ou vingt-et-un jours après la date fixée pour la première réunion. Il permet en outre à la direction départementale du travail et de l'emploi de vérifier la régularité des procédures engagées.

Les entreprises, ou établissements, qui ne sont dotés ni d'un comité d'entreprise ou d'établissement, ni de délégués du personnel, sont toutefois tenues de respecter le délai préfix de réflexion ci-dessus indiqué. Pendant cette période, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer le personnel sur la situation économique de l'entreprise, et lui indiquer les mesures sociales d'accompagnement qu'il a envisagées, notamment à l'occasion de réunions de groupe de travail.

Pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord avec les représentants du personnel portant sur les conditions des licenciements, notamment sur certaines dispositions relatives aux délais ou au plan social, la direction départementale du travail et de l'emploi a la possibilité de réduire les délais sus-indiqués.

4° D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou comité d'établissement, ou les délégués du personnel, et si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur plus de trente salariés dans une même période de trente jours, il pourra être sollicité l'appui d'une commission paritaire de l'emploi. Cette consultation s'inscrira obligatoirement dans les délais prévus au paragraphe 3 ci-dessus.

CHAPITRE III : Garanties prévues en cas de mutations

Mutations de postes à l'intérieur du même établissement.

Article 5 (en vigueur étendu)

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à réduire ses effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires. Dans ce même cas, si l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de formation ou d'adaptation prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'a pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction du salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent à ces indemnités temporaires dégressives.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun de ces six mois selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants 80 %
- pour les 3e et 4e mois suivants 60 %
- pour les 5e et 6e mois suivants 40 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base trente-neuf heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Mutations de postes dans un autre établissement.

Article 6 (en vigueur étendu)

Lorsque l'employeur offre à un membre de son personnel, afin de lui éviter son licenciement pour raisons économiques, un emploi dans un autre établissement de l'entreprise que celui auquel il était jusque-là affecté, ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son acceptation ou de son refus dans un délai de trois semaines à compter de l'offre, étant entendu que cette période de réflexion est payée sur la base de son contrat en vigueur à la date de la proposition.

Le paiement des frais occasionnés éventuellement par une telle mutation est réglé suivant les modalités propres à chaque entreprise.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective et des accords collectifs en vigueur dans l'établissement dans lequel l'intéressé va continuer son activité. L'ancienneté dans ce nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

En cas de refus, l'intéressé est considéré comme licencié, il fait l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficie des dispositions prévues à cet égard.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement, après formation si nécessaire, au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

CHAPITRE IV : Dispositions diverses

Priorité de réemploi.

Article 7 (en vigueur étendu)

Les salariés licenciés pour raisons économiques, ou ayant accepté une convention de conversion, bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Mesures d'accompagnement.

Article 8 (en vigueur étendu)

En cas de suppression d'emploi quel qu'en soit le nombre, les entreprises doivent, dans toute la mesure du possible, recourir à des conventions de conversion du F.N.E. telles que définies au chapitre II de l'accord national interprofessionnel. Leur objet est de contribuer au reclassement des salariés ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise et qui, à la suite de la disparition de leur poste, ne pourraient être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

Lorsque le nombre de licenciements pour motif économique est inférieur à dix personnes dans une même période de trente jours, une note d'information sur les caractéristiques des conventions de conversion doit être remise à chaque salarié concerné au cours de l'entretien préalable prévu à l'article 4-I du présent accord.

Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique est supérieur à neuf sur une même période de trente jours, la note d'information indiquée plus haut est remise à chaque salarié concerné à l'issue de l'ultime réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité ou de délégués du personnel, les salariés compris dans un licenciement collectif supérieur à neuf sur une même période de trente jours sont informés par document remis individuellement à chaque salarié contre décharge.

Dans tous les cas, à compter de la remise de la note d'information par leur employeur, les intéressés disposent d'un délai de réponse de sept ou quinze jours selon qu'ils sont visés par une mesure de licenciement comprenant moins de dix personnes ou plus de neuf personnes sur une période de trente jours.

Le document d'information doit porter la mention de la date à laquelle il a été remis au salarié. Cette date fait courir les délais visés ci-dessus. L'absence de réponse dans les délais énoncés ci-dessus équivaut à un refus d'adhésion du salarié.

Toute autre mesure favorisant le reclassement des salariés doit être également examinée par les entreprises.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, son extension.

MENSUALISATION

Les organisations syndicales patronales des industries agro-alimentaires dont la liste figure en annexe au présent accord,

La fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T. ;
Le syndicat national des ingénieurs, cadres et assimilés techniciens et agents de maîtrise des industries alimentaires (S.Y.N.D.I.C.A.L.I.M.) ;
La fédération des travailleurs des industries alimentaires et des branches connexes C.F.D.T. ;
L'union nationale des ingénieurs, cadres et techniciens de l'alimentation C.F.D.T. ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ;
Le syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation F.G.T.A. - F.O. ;
La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires F.N.C.A. - C.G.C. ;
La centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation C.F.T.C. ;
L'union générale des ingénieurs et cadres et assimilés C.F.T.C.,

Accord complétant et modifiant les accords du 23 décembre 1970 et du 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans diverses branches des industries agro-alimentaires

Préambule (en vigueur non étendu)

Le présent accord fait suite aux accords du 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 conclus dans le cadre de la déclaration commune du C.N.P.F., de la C.G.P.M.E. et des confédérations syndicales de salariés du 20 avril 1970 afin de mettre en oeuvre une mensualisation effective dans les industries agro-alimentaires signataires.

Les organisations signataires confirment que l'objectif d'une politique de mensualisation comporte l'unicité à terme du statut social du personnel, à l'exception des dispositions liées directement à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. Elles précisent que, dans l'état actuel des choses, il y a lieu de considérer comme directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées les dispositions relatives à la rémunération, la période d'essai, le préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ en retraite, les régimes de retraite et de prévoyance. Elles indiquent en outre, qu'un certain nombre de questions, qui ne sont pas, pour l'essentiel, directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, peuvent cependant faire l'objet de dispositions restant particulières à certaines catégories de personnel : il en est ainsi de ce qui touche au recrutement, à la forme des contrats, à l'aménagement des conditions de travail, au remplacement, à la mutation, à la formation professionnelle, aux brevets d'invention, à la non-concurrence.

Les dispositions du présent accord, communes aux diverses branches signataires, règlent, pour l'ensemble de ces branches, les points qui y figurent.

Sont renvoyés à l'étude des conventions collectives de branches les points qui, ne figurant pas dans le présent accord, feront l'objet d'une demande d'examen auprès desdites branches par les organisations de salariés signataires.

D'autre part, les conventions collectives de branches, comme leurs avenants régionaux, lorsqu'il en existe, examineront les problèmes particuliers d'adaptation que poseraient, au niveau des branches comme des régions concernées, les garanties résultant du présent accord. Ces conventions ou avenants pourront, d'un commun accord entre toutes les organisations qui en sont signataires, décider de remplacer certaines garanties par d'autres considérées comme au moins équivalentes et mieux appropriées.

De même, dans l'esprit de la réglementation et des accords en vigueur, la solution des problèmes relatifs au présent accord qui pourront se poser dans les établissements sera recherchée avec les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, ou avec ces derniers seulement dans les établissements où il n'existerait pas de délégués syndicaux (1).

Les différends éventuels pourront être soumis à la procédure de conciliation de la convention collective dont relève l'établissement.

TITRE Ier : CHAMP D'APPLICATION.

Article 1er (en vigueur non étendu)

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le cadre de la programmation et sous les conditions définies pour certaines des garanties prévues, aux ouvriers, aux employés, ainsi qu'aux techniciens et agents de maîtrise, sans distinction de qualification, travaillant sur le territoire métropolitain dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes des organisations patronales signataires et dont l'activité ressortit aux chapitres de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE (code APE) figurant sur la liste annexée au présent accord.

Les dispositions du présent accord pourraient devenir également applicables dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes à toute autre organisation patronale des I.A.A. qui en ferait la demande aux organisations signataires du présent accord ; cette demande devrait être adressée au secrétariat de la commission nationale paritaire instituée par l'article 16 ci-après qui, après avoir constaté l'accord des organisations signataires, le notifierait à l'organisation intéressée pour effet à compter du premier jour du mois civil suivant cette notification.

Les avantages prévus par ledit accord ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages attribués pour le même objet (1).

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application du présent accord.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur au moins six mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de six mois pendant chacune de deux années civiles consécutives ; toutefois ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles 2, 10 et 11 du présent accord ainsi que des dispositions de l'article 8 relatives à l'accident du travail avec hospitalisation ; ils bénéficient également, après deux mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article 8 relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

Article 2 (en vigueur non étendu)

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

Les contrats à durée déterminée, qui résultent obligatoirement d'un écrit, doivent présenter les caractéristiques suivantes :

1° Le contrat à durée déterminée doit répondre à des besoins propres qui en justifient l'emploi ; il doit correspondre à l'exécution de tâches déterminées et non durables en particulier :

Surcroît occasionnel de travail ou activité inhabituelle de l'entreprise.

Remplacement dans les cas d'absence ou d'indisponibilité tels que : congés payés, maladie, maternité, obligation militaire, etc.

Travail à caractère saisonnier

A. - Contrats conclus pour faire face à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise.

a) Ce sont des contrats de date à date dont la durée doit être fixée avec précision dans le contrat lui-même dès sa conclusion ; cette durée ne peut excéder six mois.

b) Ces contrats sont susceptibles d'être renouvelés une fois à la condition que cette possibilité ait été expressément mentionnée dans le contrat dès sa conclusion. Il est possible de procéder à deux renouvellements lorsque la durée totale du contrat - y compris la durée des périodes renouvelées - n'est pas supérieure à un an ; la clause permettant de procéder à deux renouvellements doit également figurer dans le contrat dès sa conclusion. La durée de la période renouvelée - ou de chacune d'entre elle - ne peut excéder celle de la période initiale.

c) La partie qui n'entend pas faire usage d'une clause de renouvellement insérée dans un contrat doit obligatoirement notifier son intention en respectant le délai de préavis prévu, selon le cas, par l'[article 11](#) du présent accord.

B. - Contrats conclus pour le remplacement d'un salarié temporairement absent ou indisponible ; contrats à caractère saisonnier.

a) La durée de ces contrats peut être supérieure à six mois mais ils ne peuvent être renouvelés.

Lors de leur conclusion, il doit être précisé dans le contrat lui-même quel est son objet et, par conséquent, l'événement qui y mettra fin.

Les contrats saisonniers ne peuvent être conclus que pour l'accomplissement de tâches non durables appelées à se répéter chaque année à une époque voisine en fonction du rythme naturel des saisons ou des demandes cycliques des consommateurs (1).

b) L'employeur est tenu d'avertir le salarié de l'achèvement du remplacement ou de la saison en respectant le délai de préavis prévu, selon le cas, par l'[article 11](#) du présent accord.

2° Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, de son ou de ses renouvellements est supérieure à six mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au salarié qui l'aura demandé par écrit, son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles ; le salarié doit être avisé dans le contrat et dès la conclusion de celui-ci de la possibilité de formuler cette demande écrite.

L'absence de réponse par l'employeur ouvre droit pour le salarié, en cas de non poursuite des relations contractuelles, à des dommages-intérêts d'un montant équivalent à un mois de salaire.

3° Si le contrat d'un salarié embauché pour une durée déterminée - ayant fait, le cas échéant, l'objet d'un ou de deux renouvellements dans les conditions fixées ci-dessus - se poursuit au-delà de son terme, il se transforme automatiquement et immédiatement en contrat à durée indéterminée (2).

Il en est de même lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu après l'expiration d'un précédent contrat à durée déterminée dans un délai inférieur à un mois s'ajoutant à la période de congés payés acquis par l'intéressé au service de l'entreprise. Ce délai peut être raccourci en cas de circonstances exceptionnelles et dûment justifiées.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables aux contrats saisonniers ; ceux-ci ne peuvent se succéder qu'en fonction des différentes saisons pour lesquelles ils sont conclus.

4° Lors de la conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur doit clairement préciser les conditions de rémunération ainsi que la période d'essai telle qu'elle résulte de l'article 10 du présent accord. Sauf modification importante de la technique du poste occupé ou modification importante de l'outillage utilisé, la période d'essai n'est renouvelable ni dans les cas de renouvellement du contrat, ni dans le cas où il y a plusieurs engagements au même poste pour plusieurs contrats à durée déterminée et que l'interruption de travail n'a pas dépassé trois ans.

5° Afin de faciliter la mise en oeuvre du principe posé par le premier alinéa du présent article, il est constitué une commission nationale paritaire de conciliation qui pourra être saisie par toute organisation signataire des litiges nés de l'application du présent article.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord.

Article 3 (en vigueur non étendu)

Les établissements à activités multiples sont liés par le présent accord lorsque leur activité principale en relève.

Article 4 (en vigueur non étendu)

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

TITRE II : GARANTIES RÉSULTANT DU PRÉSENT ACCORD.

Article 5 (en vigueur non étendu)

Le régime des bénéficiaires définis à l'article 1er sera déterminé dans les conditions fixées aux articles 6 à 15 ci-après :

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

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

- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 9 a ci-après ;
- congés de formation obtenus dans le cadre de la loi du 17 juillet 1978 et des décrets du 27 mars 1979 ;
- congés d'éducation ouvrière obtenus dans le cadre de l'article 1er de la loi du 23 juillet 1957 ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leurs pays d'origine ;
- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective.

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

Du congé sans solde pour élever un enfant obtenu par la mère de famille dans les conditions prévues par l'article 9 c ci-après, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé (1).

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

Rémunération mensuelle.

Article 6 (en vigueur non étendu)

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

b) Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de quarante heures, sera obtenue en multipliant par 174 le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé, de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

Les conventions collectives, ou accords, traitant de salaires minima dans les branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord devront assurer au personnel ouvrier et au personnel employé de même coefficient hiérarchique la même rémunération minimale garantie, sans distinction entre le personnel féminin et masculin.

c) Rémunération mensuelle effective

Rémunération fixe : la rémunération mensuelle effective, pour un horaire

hebdomadaire de quarante heures, se calculera en multipliant par 174 le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités compensatrices de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le salaire horaire.

Rémunération variable : la rémunération mensuelle effective devra être au moins égale à la rémunération mensuelle minimale pour un travail normal ; elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche, telle qu'elle est appliquée dans l'établissement, étant entendu que les primes de production et de rendement qui subsisteraient feront l'objet d'une intégration progressive dans le salaire se terminant, au plus tard, le 31 décembre 1981.

d) Adaptation de la rémunération mensuelle à l'horaire réel

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

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

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de ladite rémunération mensuelle sur la base, pour un horaire hebdomadaire de quarante heures, de un cent-soixante-quatorzième par heure non effectuée (1) ; toutefois, ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par les obligations de caractère impératif (2).

Il est en outre précisé :

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

Qu'en conséquence :

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

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

Lorsque le congé payé chevauche deux mois ou est fractionné sur plusieurs mois, l'indemnité de congés payés ainsi que la rémunération des heures de travail effectuées doivent être calculées en se référant à ces mêmes principes (3).

2) Lorsque le congé chevauche deux mois, ou lorsqu'il est fractionné sur plusieurs mois, le calcul de la fraction de rémunération mensuelle qui est à comparer au douzième de la rémunération annuelle de la période de référence, doit être effectué dans des conditions semblables à celles indiquées dans le cas précédent pour chacun des mois en cause : la rémunération des heures travaillées est calculée en multipliant le nombre de ces heures par 1/174 de la rémunération mensuelle, ce qui permet de déterminer, par différence avec ladite rémunération

mensuelle, la part de celle-ci qui, pour chacun des mois, doit être affectée au calcul de l'indemnité de congé payé. Les fractions d'indemnité de congé ainsi déterminées par différence sont additionnées et la somme est à comparer au douzième de la rémunération annuelle de la période de référence.

e) Salaire forfaitaire

Lorsque pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il devra être déterminé selon les modalités prévues au dernier alinéa du préambule du présent accord et en tenant compte, sur la base d'un horaire moyen de référence, des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré : les éléments de ce salaire forfaitaire devront pouvoir être réexaminés chaque année (4).

f) Paiement

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

NOTA.

(1) Les parties signataires estiment que ce texte ne fait pas obstacle, sur le plan pratique, à l'application dans un établissement d'un système différent de déduction des absences, tel que celui du 30e, lorsqu'il est en usage dans ledit établissement et à la condition expresse qu'il ne lèse aucun salarié par rapport à la règle du 1/174, ce qui suppose la vérification des cas individuels et, éventuellement, les rappels nécessaires.

(2) Les parties signataires estiment que, dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif - c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut soustraire, à jour et heure donnés - l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit " flexible ".

Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée - heures dont le décompte doit se faire, conformément à la loi, dans le cadre de la semaine - doivent lui être rémunérées avec les majorations correspondantes.

Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas - et notamment lorsque interviennent des variations d'horaire - avoir pour effet de porter la ressource de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée.

Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues par l'article 6 d ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle.

(3) Les parties signataires rappellent que :

Depuis l'accord de mensualisation du 23 décembre 1970, et à raison, par semaine, de quarante heures en cinq jours, compte tenu des années bissextiles et de la répartition des jours de la semaine commençant chaque année, la durée moyenne mensuelle du travail est considérée comme s'élevant à 174 heures.

Quand un congé de vingt-quatre jours ouvrables est entièrement pris à l'intérieur d'un mois donné, il est possible, selon la place des jours de la semaine par rapport

au quantième du mois, qu'en outre, dans ce même mois, soient travaillées une, deux ou trois journées.

Elles estiment en conséquence que :

1) Lorsqu'un salarié est dans ce cas, c'est-à-dire, lorsqu'il a travaillé un certain nombre d'heures au cours du mois où il a pris la totalité de son congé, il a droit, d'une part, à la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées (soit $1/174$ de sa rémunération mensuelle par heure effectuée) et, d'autre part, à une indemnité de congé payé égale au douzième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant son congé.

Il faut donc déterminer la rémunération correspondant à la durée du congé : elle est égale à la différence entre la rémunération mensuelle de l'intéressé et le montant de la rémunération acquise au titre des heures de travail effectuées au cours du mois en cause.

Exemple : un salarié, dans une entreprise dont l'horaire de travail est de quarante heures en cinq jours, a travaillé pendant une journée de huit heures au cours du mois pendant lequel il a pris son congé ; en conséquence, la rémunération due pour la durée du congé correspond à $174 - 8 = 166$ heures et est donc égale aux $166/174$ de la rémunération mensuelle ; cette fraction devient $158/174$ ($174 - 16$), dans le cas où deux journées ont été travaillées et $150/174$ ($174 - 24$), si trois journées ont été travaillées au cours de ce mois.

C'est cette fraction de la rémunération mensuelle qui est à comparer au douzième de la rémunération annuelle de la période de référence, la plus élevée de ces deux sommes constituant l'indemnité de congé payé à laquelle s'ajoute, comme il est dit plus haut, la rémunération afférente aux heures de travail qui auraient été effectuées.

(4) Les parties signataires estiment que la solution de tout problème se posant dans un établissement à l'occasion de la mise en oeuvre de la mensualisation, à propos d'un salaire forfaitaire qui y était pratiqué, doit être recherchée avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel dudit établissement, ce qui suppose un contact entre la direction de l'établissement et lesdits délégués ou représentants préalablement à toute solution.

Jours fériés.

Article 7 (en vigueur non étendu)

Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle (1).

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

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

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

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

Indemnisation de la maladie et de l'accident.

Article 8 (1) (en vigueur non étendu)

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

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent-quatre-vingts jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

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

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

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

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

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces

absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puissent, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident (2).

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

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail puisse ouvrir de nouveaux droits (3).

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

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements, pourront recourir à un régime collectif de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'I.S.I.C.A., comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de leur verser directement (4).

NOTA.

(1) Les parties signataires de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 ayant convenu que les dispositions relatives à l'indemnisation de la maladie et de l'accident contenues dans la loi du 19 janvier 1978 seraient applicables dès le 1er juillet 1979 - au lieu du 1er janvier 1980 - dans les professions liées par cet accord, il y a lieu d'examiner les clauses de l'article 8 de l'accord du 22 juin 1979 et celles de l'article 7 de l'annexe à la loi du 19 janvier 1978 pour déterminer les cas dans lesquels ces dernières seraient plus favorables aux salariés.

L'analyse comparée de ces deux systèmes d'indemnisation fait ressortir que l'accord de mensualisation module la durée et le taux de l'indemnisation selon la cause de l'arrêt de travail - accident du travail ou du trajet, maladie avec ou sans hospitalisation - alors que la loi du 19 janvier 1978 détermine les droits à indemnisation du salarié en fonction de son ancienneté.

Il en découle que, pour les salariés ayant acquis une certaine ancienneté, les dispositions légales devraient, dans certains cas, prévaloir sur les dispositions de l'accord de mensualisation.

Plus précisément, l'analyse fait ressortir que les dispositions de l'accord du 22 juin 1979 sont toujours plus favorables lorsque l'absence fait suite à un accident du travail avec ou sans hospitalisation ou à un accident du trajet avec hospitalisation ; par contre, les dispositions de la loi du 19 janvier 1978 pourraient s'avérer plus favorables lorsque le salarié victime d'un accident du trajet sans hospitalisation compte au moins 28 ans d'ancienneté ou lorsqu'il est absent pour maladie et qu'il compte au moins 13 ans d'ancienneté. Encore importe-t-il de noter que, dans ces deux dernières hypothèses, il conviendrait de tenir compte, dans chaque cas d'espèce, de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'absence pour déterminer si les dispositions légales se trouveraient ou non être plus favorables que celles de l'accord de mensualisation. Il faut en outre ajouter que le délai de franchise prévu par l'accord du 22 juin 1979 en cas de maladie sans hospitalisation - indemnisation à partir du 8e jour - est toujours plus court que le délai retenu par la loi -

indemnisation à partir du 11e jour sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il ressort de cette comparaison que les dispositions de l'accord de mensualisation sont globalement plus favorables que celles de la loi.

La commission estime toutefois que, pour éviter aux entreprises de rechercher, cas par cas - et parfois après la reprise du travail - le texte le plus favorable, il convient de combiner dans un seul document l'ensemble des dispositions applicables pour tous les cas d'espèce. La commission décide à cette fin de considérer qu'il y a lieu, dès le 1er juillet 1979 et de la même façon après le 1er janvier 1980 d'augmenter la durée totale d'indemnisation - aux 2/3 de la rémunération brute - en cas de maladie et d'accident du trajet sans hospitalisation pour les salariés ayant au moins 28 ans d'ancienneté et de prolonger la durée de la période d'indemnisation au taux de 90 % en cas de maladie avec ou sans hospitalisation pour les salariés comptant au moins 13 ans d'ancienneté de telle manière que, dans tous les cas, les durées et les taux résultant de cette combinaison soient au moins aussi favorables que les durées et les taux d'indemnisation contenus dans la loi du 19 janvier 1978 ; ces dispositions sont traduites par le tableau suivant :

1. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL AVEC HOSPITALISATION

Ancienneté : Aucune

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

2. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL SANS HOSPITALISATION

Ancienneté : 2 mois

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

3. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAJET AVEC HOSPITALISATION

Ancienneté : 6 mois

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

4. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAJET SANS HOSPITALISATION

Ancienneté : de 6 mois à 27 ans

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150

Ancienneté : de 28 à 32 ans

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150, + 10 jours aux 2/3 de la rémunération

Ancienneté : A partir de 33 ans

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150, + 30 jours aux 2/3 de la rémunération

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

5. INDEMNISATION DE LA MALADIE AVEC HOSPITALISATION

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à	
	90 %	75%
De 6 mois à 12 ans	45	135
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A partir de 33 ans	90	90

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

6. INDEMNISATION DE LA MALADIE SANS HOSPITALISATION

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à		
	90 %	75%	2/3 de la rémunération
1 à 12 ans	45	105	0
13 à 17 ans	50	100	0
18 à 22 ans	60	90	0
23 à 27 ans	70	80	0
28 à 32 ans	80	70	10
A partir de 32 ans	90	60	30

Versement des indemnités à partir du 8^o jour d'absence.

La commission souligne le caractère exceptionnel de la formule ainsi retenue qui s'écarte des règles habituelles de comparaison consistant à apprécier globalement les dispositions en présence pour retenir celles qui sont les plus favorables aux salariés et précise qu'il ne saurait donc s'agir d'un précédent.

(2) Les parties signataires précisent qu'en ce qui concerne la durée d'indemnisation, le principe est que chaque maladie ou accident ouvre droit à indemnisation pour sa durée, dans la limite du nombre maximum de jours prévus, selon les cas, par le texte.

S'il y a successivement plusieurs maladies ou plusieurs accidents au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant cette année civile pour chaque maladie ou accident jusqu'à ce que le total du nombre de journées indemnisées atteigne le maximum prévu selon la cause de l'absence ; s'il y a successivement à la fois maladie et accident - et quel que soit l'ordre dans lequel ces événements ont lieu - on procède de la même façon en prenant toujours comme plafond d'indemnisation le maximum correspondant au cas de l'accident.

(3) Les parties signataires précisent que, dans les entreprises occupant plus de dix salariés, en cas de prolongation de l'absence d'un salarié à la suite d'une maladie ou d'un accident et lorsque ce salarié a au moins un an d'ancienneté, l'employeur qui envisage, dans le cadre des dispositions de la convention collective dont relève son établissement, soit de rompre le contrat de travail de l'intéressé soit d'en constater la rupture doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à l'entretien préalable prévu par l'article L. 122-14 du code du travail.

Elles rappellent en outre que, si la prolongation de l'absence est due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle, l'employeur est alors tenu de verser les indemnités de licenciement légales, à moins que la convention collective applicable à l'établissement ne contienne des dispositions plus favorables.

Elles précisent par ailleurs que, lorsqu'il y a poursuite de l'indemnisation après la rupture du contrat de travail et jusqu'à épuisement des droits ouverts, les sommes ainsi versées par l'employeur au salarié ne sont plus assimilables à un salaire et n'ont donc plus à supporter les cotisations de sécurité sociale et des régimes complémentaires (directive de l'A.C.O.S.S. aux U.R.S.S.A.F. en date du 30 mars 1972, § 17), ni à être déclarées comme salaire au fisc (mais comme " pension ", instruction fiscale du 18 février 1972, § 9).

(4) Les parties signataires recommandent aux employeurs de procéder à ces versements dès que la prise en charge par la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la sécurité sociale), avec versement d'un acompte si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence aux dates habituelles de paie.

Maternité.

Article 9 (en vigueur non étendu)

a) Congé de maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se poursuit dix semaines après celui-ci, soit seize semaines au total qui sont indemnisées par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation (1).

Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues au dernier alinéa de l'article 8 ci-dessus pour la maladie et l'accident.

En cas d'état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci, soit au maximum vingt-deux semaines.

Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées par l'article 8 du présent accord, elle bénéficie, à partir de la dix-septième semaine, des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

b) Horaire de travail pendant la grossesse

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

c) Congé sans solde pour élever un enfant

La mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à un an avant son accouchement peut obtenir, à l'expiration de son congé de maternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge d'un an. A l'issue de ce congé et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, elle sera assurée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de la réintégrer, soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à un remplacement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait application à l'intéressée, des règles relatives au licenciement collectif. En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressée bénéficie pendant une période de douze mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités (2).

d) Garde d'un enfant malade

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

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée (3).

NOTA.

(1) Les parties signataires précisent que ce texte doit se conjuguer avec les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui, dispose notamment que, lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la salariée peut prolonger la suspension du contrat de travail jusqu'à épuisement des seize semaines auxquelles elle a droit et que, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de la date d'hospitalisation, tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

(2) Les parties signataires précisent que ce paragraphe doit se conjuguer avec l'article L. 122-28 du code du travail ainsi qu'avec les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 qui a institué un congé parental d'éducation.

Il y a lieu de distinguer entre les entreprises où s'applique le congé parental d'éducation institué par la loi du 12 juillet 1977 c'est-à-dire, dès maintenant, les entreprises employant habituellement plus de 200 salariés, puis, à partir du 1er janvier 1981, les entreprises employant habituellement plus de 100 salariés - et les autres entreprises - c'est-à-dire celles qui emploient habituellement moins de 200, puis de 100 salariés.

1. Entreprises employant habituellement plus de 200 salariés (100 à compter du 1er janvier 1981) :

La loi du 12 juillet 1977 attribuant au père ou à la mère des avantages plus importants que ceux qu'avait institué l'accord de mensualisation, c'est la nouvelle loi qui s'applique.

Elle permet :

- à la femme salariée justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans - ou à titre subsidiaire, au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier - de demander, au terme du congé de maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation dont elle détermine elle-même la durée dans la limite d'un maximum de 2 ans.

A l'issue de ce congé - qui peut être écourté en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage - la mère (ou le père) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente et en conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé, étant entendu que la durée de ce congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de la salariée est inférieure à un an à la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, elle a droit aux seules dispositions de l'article L. 122-28 c'est-à-dire à un congé sans solde d'un an à compter de l'expiration du congé de maternité avec une priorité de réembauchage d'une année à condition qu'elle ait sollicité son réembauchage 15 jours au moins avant la fin du congé sans solde.

2. Entreprises employant moins de 200 salariés (moins de 100 à compter du 1er janvier 1981) ;

Il convient ici de combiner les dispositions de l'accord de mensuralisation et celles de l'article L. 122-28 du code du travail. Il faut observer à cet égard d'une part que le bénéfice de l'accord est subordonné à une condition d'ancienneté que le code du travail n'exige pas, d'autre part, que l'accord ouvre un droit à réintégration et non, comme le fait l'article L. 122-28, à simple priorité de réembauchage, et enfin que les dates de prise d'effet des délais de notification diffèrent d'un texte à l'autre.

En pratique, trois cas sont possibles :

a) Si la salariée n'a pas un an d'ancienneté, elle a droit aux seules dispositions de l'article L. 122-28, c'est-à-dire à un congé sans solde d'un an à compter de l'expiration du congé de maternité avec une priorité de réembauchage d'une année à condition qu'elle ait sollicité son réembauchage 15 jours au moins avant la fin du congé sans solde.

b) Si la salariée a au moins un an d'ancienneté, les dispositions de l'accord de mensuralisation lui sont applicables, c'est-à-dire :

- qu'elle a droit à un congé sans solde d'un an à compter, non de l'expiration du congé de maternité, mais de la naissance de l'enfant ;

- qu'elle dispose d'un droit à réintégration, à l'issue de ce congé, à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance (c'est-à-dire lorsque l'enfant atteint son 11e mois) de son intention de reprendre son travail.

- qu'à défaut de réintégration, soit du fait d'un remplacement définitif dû à l'impossibilité d'assurer un remplacement provisoire et lorsqu'il n'existe aucun emploi équivalent, soit du fait de l'application des règles relatives aux licenciements fondés sur un motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel - règles précisées par la loi du 3 janvier 1975 - elle bénéficie d'une compensation égale à ses indemnités de préavis et de licenciement ainsi que d'une priorité de réembauchage qui, compte tenu des dispositions légales, applicables en toute hypothèse, ne prend fin que 24 mois après l'expiration du congé de maternité.

c) Si la salariée a au moins un an d'ancienneté, qu'elle n'a pas formulé de demande de réintégration dans le délai prévu par l'accord (c'est-à-dire avant que l'enfant ait atteint son 11e mois), mais qu'elle présente une demande de priorité de réembauchage dans le délai prévu par le code du travail (c'est-à-dire au plus tard 11 mois 1/2 après l'expiration du congé de maternité), elle bénéficie de la priorité de réembauchage d'une année prévue par l'article L. 122-28.

(3) Les parties précisent que par " personne seule ", dès lors que cette personne

est chef de famille, il faut entendre aussi bien le père que la mère de l'enfant malade.

Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacement - Délai de réflexion en cas de mutation.

Article 10 (en vigueur non étendu)

Période d'essai

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder un mois sauf lorsque les annexes " Techniciens et agents de maîtrise " des conventions collectives de branches signataires prévoient des durées supérieures.

La durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée ne peut excéder la durée suivante :

- deux semaines si le contrat est conclu pour une durée inférieure à quatre mois ;
- un mois si le contrat est conclu pour une durée de quatre mois à un an ;
- deux mois dans le cas du remplacement d'un salarié dont l'absence est prévue comme devant être supérieure à un an.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant la seconde moitié de la période d'essai et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les intéressés se préviendront au moins deux jours à l'avance de leur intention de se séparer.

Rappel en dehors de l'horaire normal

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

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

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

Arrêt de travail pendant l'horaire normal

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

Frais de déplacement

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités qui doivent être identiques

pour les ouvriers et les employés et qui sont fixées soit par les conventions collectives, soit, à défaut, au niveau de l'établissement, selon les modalités prévues au dernier alinéa du préambule du présent accord.

Délai de réflexion en cas de mutation

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

Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Préavis.

Article 11 (en vigueur non étendu)

Sauf en cas de faute grave, les durées des préavis sont les suivantes :

1. Contrat de travail à durée indéterminée.

Les durées de préavis fixées dans les annexes " Techniciens et agents de maîtrise " des conventions collectives des branches signataires restent applicables.

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, d'un mois.

Toutefois deux exceptions à ce principe :

D'une part, à titre transitoire et pendant la durée d'application du présent accord, en cas de résiliation à l'initiative d'un ouvrier classé au niveau I (01, 02, 03) par référence à l'accord d'harmonisation des classifications du 20 juin 1974, le préavis dû par celui-ci est réduit à huit jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de six mois de présence continue dans l'entreprise et à quinze jours au-delà. D'autre part, lorsque le salarié a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à deux mois.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut occuper 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 de toute indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

2. Contrat à durée déterminée de date à date.

Le préavis dû par la partie qui n'entend pas faire usage d'une clause de renouvellement insérée dans un tel contrat est :

- de huit jours lorsque le salarié a entre trois mois et six mois de présence continue dans l'entreprise ;

- conforme aux usages pratiqués dans la localité ou la branche professionnelle lorsque le salarié a moins de trois mois de présence continue dans l'entreprise.

3. Contrat à durée déterminée conclu en vue d'un remplacement provisoire ou d'un contrat saisonnier.

Le préavis dû par l'employeur qui avertit le salarié de l'achèvement du remplacement ou de la saison pour laquelle il avait été embauché est :

- de deux mois lorsque le salarié a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise ;

- d'un mois lorsque le salarié a plus de six mois et moins de deux ans de présence continue dans l'entreprise ;

- de huit jours lorsque le salarié a entre trois mois et six mois de présence continue dans l'entreprise ;

- conforme aux usages pratiqués dans la localité ou la branche professionnelle lorsque le salarié a moins de trois mois de présence continue dans l'entreprise.

Pendant l'intégralité du préavis travaillé, lorsque celui-ci est supérieur à huit jours, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures.

Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un préavis de huit jours attribué à un salarié dont le contrat à durée déterminée de date à date comportait une clause de renouvellement dont il n'a pas été fait usage.

Le moment de la journée où se placent ces absences peut être fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur ; toutefois, elles peuvent être groupées selon des modalités fixées d'un commun accord, en principe à raison d'un jour entier par semaine.

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

Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite.

Article 12 (en vigueur non étendu)

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

Cette indemnité est calculée comme suit :

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

Pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de cinq mois (1).

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

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

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

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

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

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

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

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

Prime d'ancienneté.

Article 13 (en vigueur non étendu)

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord.

Sous réserve de la programmation qui lui est applicable et qui ressort du tableau figurant ci-après, cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé (1), tel qu'il est défini au paragraphe b de l'article 6 du présent accord, un taux déterminé comme suit, en fonction de son ancienneté :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

Tableau de programmation de la prime d'ancienneté

	Au 01-07	Au 01-01	Au 01-01
	1979	1980	1981
3 ans	3 %	3 %	3 %
6 ans	6 %	6 %	6 %
9 ans	9 %	9 %	9 %
12 ans	11 %	12 %	12 %
15 ans	13 %	14 %	15 %

Lorsque, dans un établissement, il sera constaté qu'avant l'entrée en vigueur du présent accord il existait déjà des écarts de rémunération entre salariés de même coefficient et d'ancienneté différente, ces écarts seront imputables sur la prime d'ancienneté instituée par les présentes dispositions ; les différends éventuels survenant à ce propos pourront être soumis à la procédure de conciliation de la convention collective dont relève l'établissement (2).

Prime annuelle.

Article 14 (en vigueur non étendu)

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

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi du 27 décembre 1973 portant modification des ordonnances 59-126, 67-393, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'établissement ou réintégrées dans les salaires au cours des deux années précédant l'application de la présente mesure ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel visés au dernier alinéa du préambule du présent accord.

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

Sous réserve de la programmation qui lui est applicable et qui ressort du tableau figurant ci-après, cette allocation annuelle est égale à 100 % du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé (1) tel qu'il est défini au paragraphe b de l'article 6 du présent accord.

Tableau de programmation

- Pour 1979 80 %
- Pour 1980 90 %

- Pour 1981 100 %

TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

Réduction et aménagement du temps de travail.

Article 15 (en vigueur non étendu)

A l'issue des négociations engagées à ce sujet entre le C.N.P.F. et les confédérations syndicales de salariés, les parties signataires examineront les points susceptibles d'être repris en commun, à leur niveau, et les solutions qui pourraient être retenues et faire alors l'objet d'une annexe au présent accord.

La commission nationale paritaire, composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord, pourra être saisie par toute organisation signataire des problèmes d'interprétation du présent accord.

En outre, mais d'un commun accord entre les organisations patronales et de salariés signataires des conventions collectives de branches, elle pourra également être saisie, pour recherche d'une solution appropriée, des difficultés d'adaptation ou d'application qui n'auraient pu être résolues au niveau des branches.

(en vigueur non étendu)

Organisations patronales :

Fédération nationale de l'industrie de la salaison de la charcuterie en gros et des conserves de viandes ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces sorbets et crèmes glacées ;

Chambre syndicale des centres d'abattage et de conditionnement de produits de basse-cour et syndicat national des abattoirs de volailles ;

Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits ;

Chambre syndicale des industries de la conserve ; (755) (751) Cette rubrique ne concerne pas les entreprises fabriquant des conserves d'oeufs et celles effectuant le séchage de prunes d'ente.

Union intersyndicale des industries française de biscuiterie, biscotterie et panification fine, préparation pour entremets et desserts ménagers, aliments diététiques et divers ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;

Union des chambres syndicales nationales des chocolatiers, confiseurs, fabricants détaillants de chocolaterie et de confiserie ;

Syndicat national des fabricants de café soluble ;

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café ;

Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café ;

Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France ;
Syndicat national des plantes à infusions conditionnées ;
Syndicat national des tritrateurs-conditionneurs de poivres et épices ;
Syndicat français des importateurs de thé ;
Syndicat national des importateurs-transformateurs et conditionneurs de vanilles,
fruits secs et produits exotiques ;
Fédération des industries condimentaires de France ;
Syndicat national des fabricants de vinaigres ;
Syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;
Chambre syndicale des fabricants de levure de France.

ACCORD D'APPLICATION relatif au calcul de la prime annuelle

Chasyca-Synavol, 11, rue Tronchet, 75008 Paris ;
G.T.V.D.-Groupement des transformateurs de viande de dinde, B.P. 56, Vannes, 56250 Saint-Nolf,

La fédération française des syndicats des travailleurs de l'alimentation et des H.C.R. C.F.D.T. ;
L'union nationale des ingénieurs et cadres C.F.D.T. ;
La fédération des travailleurs des commerces et industries de l'alimentation et des H.C.R. de France C.G.T.-F.O. ;
Le syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation C.G.T.-F.O. ;
La fédération nationale des travailleurs des industries alimentaires C.G.T. ;
Le syndicat national des agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs, cadres et assimilés des industries alimentaires C.G.T. ;
La fédération nationale des syndicats de cadres des industries et commerces de l'alimentation C.G.C.,

(en vigueur non étendu)

considérant l'article 74 bis de la convention collective nationale des abattoirs de volailles du 20 juin 1973 qui institue, depuis 1973, une prime annuelle dont le montant est uniforme quelle que soit la qualification de l'intéressé ou son horaire, dans la mesure où celui-ci est supérieur ou égal à quarante heures par semaine, et l'article 14 de l'accord du 3 décembre 1974 modifiant l'accord de mensualisation du 23 décembre 1970 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires, appliqué dans la profession des abattoirs de volailles depuis le 1er janvier 1976,

considérant donc la nécessité de déterminer, pour l'ensemble des salariés intéressés, des modalités d'application prenant équitablement compte des différents éléments du problème, les parties signataires décident que :

- la première partie de la prime, correspondant aux dispositions de l'article 14 de l'accord de mensualisation du 3 décembre 1974, sera acquise, en tout état de cause, à tous les membres du personnel et sera versée pro rata temporis aux membres du personnel dont le contrat aura été rompu, quelles que soient la cause et la date de cette rupture ;

- au contraire, la deuxième partie de la prime, correspondant aux dispositions de l'article 74 bis de la convention collective nationale des abattoirs de volaille du 20 juin 1973, ne sera acquise qu'aux membres du personnel dont le contrat n'aura pas été rompu avant la date d'exigibilité de ladite prime, sauf les cas d'exception définis par ce même article 74 bis (départ en retraite, licenciement - sauf pour faute grave - ou rupture à l'initiative de l'employeur en application de l'article 51 de la convention collective nationale des abattoirs de volaille), qui donneront droit au versement pro rata temporis.

Aménagement et la réduction du temps de travail

La fédération des industries avicoles (FIA),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

La fédération nationale 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 (FNAA) CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, et des prestataires de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

NOTA : Avenant étendu sous réserve du paragraphe VII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 qui, par dérogation aux règles de droit commun de la négociation d'un accord collectif, subordonne la négociation avec les délégués du personnel à une carence du mandatement (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

Préambule (en vigueur étendu)

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, sensibles à la situation de l'emploi dans notre pays et aux conditions de travail et de vie des salariés, ont souhaité conclure le présent accord, avenant à la convention collective nationale.

Cet accord traduit la volonté commune des parties de rechercher les possibilités d'avancer dans la voie de la réduction du temps de travail et qui soit susceptible d'apporter des réponses aux problèmes posés tout en permettant aux entreprises de préserver ou de sauvegarder leur compétitivité et donc leur capacité à embaucher ou à pérenniser tout ou partie de leur effectif.

Champ d'application.

Article 1er (en vigueur étendu)

*Modifié par Avenant du 19-5-2000 BOCC 2000-24, *étendu avec exclusions par arrêté du 10-11-2000 JORF 22-11-2000*.*

1.1. Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles.

1.2. Le présent accord est un accord-cadre ayant pour vocation de faciliter la conclusion d'un accord interne, dès lors que les partenaires sociaux des entreprises auront souhaité engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail pour la mise en oeuvre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (n° 98-461 du 13 juin 1998).

1.3. Conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, le présent accord pourra concerner un groupement d'entreprises, une entreprise, un établissement ou une partie de ceux-ci.

Le présent accord a également pour vocation, conformément à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, de permettre aux entreprises de 20 salariés et moins l'accès à

l'aide incitative par l'application du présent accord étendu. Pour ces entreprises, la réduction du temps de travail peut être organisée en 3 étapes au maximum, sous réserve de porter l'horaire de travail au niveau de 35 heures au plus tard le 31 décembre 2001. Un accord sera établi par l'entreprise après négociation avec les délégués du personnel *ou, à défaut, avec une délégation nommément désignée par les salariés* (1). Cette négociation portera sur l'application de la loi par anticipation dans l'entreprise. L'accord signé sera validé par référendum et soumis à la commission paritaire de validation des accords prévus par cet avenant.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

Durée de l'accord.

Article 2 (en vigueur étendu)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer ses dispositions en cas de modification des dispositions de la loi du 13 juin 1998.

Si l'une des parties considère que les dispositions à la loi à venir prévue pour septembre 1999 déséquilibrent l'accord conclu, elle pourra dénoncer l'accord pour le renégocier.

Mise en oeuvre.

Article 3 (en vigueur étendu)

La réduction et l'aménagement conventionnel du temps de travail tels que prévus par le présent accord constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise, comme le prévoit la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

3.1. Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, les dispositions du présent accord seront mises en oeuvre par négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ou toute autre modalité prévue par la loi (1).

3.2. Les entreprises s'engagent à organiser la plus large information du personnel sur la mise en place du présent accord, en concertation avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du III de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Engagements pris par la branche.

Article 4 (en vigueur étendu)

Dans le cadre du volet offensif, les entreprises désireuses de bénéficier du présent accord devront :

- réduire de 10 % ou plus la durée initiale de travail ;
- augmenter les effectifs de 6 % ou plus ;
- respecter les clauses de rémunération précisées à l'[article 5](#).

Dans le cadre du volet défensif, l'entreprise s'engage à réduire le temps de travail pour éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique de la façon suivante :

- réduire de 10 % ou plus la durée initiale de travail ;
- sauvegarder les emplois dans le cadre de la loi ;
- maintenir le salaire de base.

Les parties signataires souhaitent que, dans le cadre de la négociation d'entreprise ou d'établissement, un effort soit réalisé pour dépasser le seuil minimum requis par la loi. Par ailleurs, il est précisé que les signataires souhaitent également qu'un effort particulier soit réalisé en terme de public prioritaire tel que défini par la loi.

D'autre part, les accords d'entreprises devront déterminer les modalités d'organisation du temps de travail et de la forme de l'ARTT en tenant particulièrement compte des conditions de travail.

Lorsque l'ARTT s'opérera par l'octroi de jours de repos supplémentaires, les accords d'entreprises devront préciser les modalités de la prise de ces jours.

Incidence de la réduction de l'horaire collectif sur la rémunération.

Article 5 (en vigueur étendu)

5.1. Incidence sur la salaire de base

Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord, et qui seront concernés par la réduction d'horaire, bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent à 39 heures hebdomadaire) sous une forme à déterminer dans les entreprises, à savoir :

- soit un salaire de base correspondant à 35/39 et une prime différentielle intitulée " complément ARTT " ;
- soit un salaire de base correspondant à l'équivalent 39 heures.

Les nouveaux embauchés bénéficieront, au plus tard le 1er janvier 2003, d'une rémunération de base (avec ou sans complément ARTT) d'un montant identique à celle des salariés de l'entreprise déjà présents au moment de la signature de l'accord.

5.2. Incidence sur les primes et indemnités

a) En ce qui concerne les primes ou indemnités prévues dans la CCN dont la base de calcul est assise sur la journée de travail (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier, au prorata du nombre de jours effectivement travaillés, dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

b) En ce qui concerne les primes ou indemnités prévues dans la CCN dont la base de calcul est assise sur le nombre d'heures de travail effectif, celles-ci seront payées au taux existant avant la mise en place de la réduction du temps de travail et calculées au prorata du temps de travail effectif.

c) Dans le cadre du travail continu, l'article 5 de l'annexe I à la CCN peut être modifié par accord d'entreprise sous réserve que le temps de pause payé hebdomadaire ne soit pas inférieur à 3 % du temps de travail hebdomadaire (1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée et de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Dispositions particulières au personnel d'encadrement.

Article 6 (1) (en vigueur étendu)

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de l'ARTT dans des conditions à définir au sein de l'entreprise compte tenu des contraintes existantes. Les entreprises pourront le faire selon les trois possibilités suivantes, croisées ou non : congés supplémentaires et/ou compte épargne-temps et/ou avantages sociaux.

Les entreprises souhaitant appliquer l'ARTT au personnel d'encadrement sur la base d'une réduction de 10 % ou plus du temps de travail devront négocier sur une base équivalente à 23 jours et ceci quelle que soit la forme de la compensation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Salariés à temps partiel.

Article 7 (en vigueur étendu)

Hors dispositif tel que plan de retraite progressive (PRP), les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que les autres salariés concernés par l'ARTT.

Modification des dispositions de la CCN.

Article 8 (en vigueur étendu)

Afin de faciliter la conclusion et la mise en oeuvre d'un accord d'entreprise ou d'établissement concernant l'ARTT dans les entreprises de la branche volailles, il est convenu que les entreprises ou établissements mettant en place le présent accord sont autorisés à déroger aux dispositions suivantes de la convention collective :

8.1. Temps de travail

Annualisation du temps de travail, organisation du temps de travail (art. 48 de la CCN et avenant du 29 février 1988) sans toutefois que l'amplitude basse soit inférieure à 21 heures (en dehors des périodes de récupération ARTT) et l'amplitude haute supérieure à 44 heures, à l'exception de 10 semaines par an qui pourront atteindre 46 heures. Le dépassement de l'amplitude haute de la modulation fixée à 44 heures ne pourra être programmé que sur une période n'excédant pas 3 semaines consécutives.

La durée minimale de la journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf astreinte ou circonstances exceptionnelles.

Pour des raisons exceptionnelles (par exemple, la réfection d'un atelier, un problème de production...), sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, les entreprises auront la possibilité de programmer une ou plusieurs semaines à 0 heure.

En cas d'accord sur la modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à autorisation est fixé à 60 heures.

En fin de période, l'éventuel solde positif d'heures de travail donnera lieu soit à paiement, soit à octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalent aux heures de travail non soldées majorées selon les conditions légales en vigueur.

En cas de repos, ce repos devra être pris dans un délai de 6 mois et par journée entière, sauf accord négocié.

La programmation indicative des variations d'horaire pour une période considérée est communiquée aux salariés, après délibération du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins 15 jours avant le début de la période. Le suivi de cette programmation sera présenté au cours des réunions mensuelles.

En cours de période, les salariés sont informés individuellement des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours. Ce délai pourra être réduit dans le cadre de certains ateliers de l'établissement (conditionnement, préparation des commandes, expédition...) après accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les accords d'entreprise veilleront à préciser, dans le cadre des dispositions ci-dessus, notamment :

- la durée annuelle du travail ;
- la période d'application de la modulation ;
- le programme indicatif de la modulation ;
- l'amplitude hebdomadaire haute et basse de la modulation ;
- l'amplitude journalière ;
- le délai de prévenance des salariés ;
- les conditions de recours au chômage partiel.

8.2. Prime de froid

Les entreprises ou établissements mettant en place le présent accord dérogeront aux dispositions conventionnelles portant sur l'attribution de la prime de froid (annexe I, art. 13). L'accord d'entreprise ou d'établissement devra opter pour l'une des deux possibilités suivantes :

- si la température artificielle ambiante se situe entre + 6 °C et + 8 °C (exclu), la majoration du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé sera de 2 % ;
- si la température artificielle ambiante se situe entre + 3 °C et + 6 °C (exclu), la majoration du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé sera de 4 %.

Pour les classes de température plus basses, les dispositions conventionnelles demeurent inchangées.

8.3. Taux de majoration des heures de nuit

Les entreprises ou établissements mettant en place le présent accord dérogeront aux dispositions de l'article 50 en appliquant un taux unique à 20 %.

8.4. Autres dérogations

Les entreprises mettant en oeuvre le présent accord pourront négocier :

- un échelonnement de la prime d'ancienneté dérogeant aux dispositions de l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 dont les limites ne sauraient être inférieures à 10 % après 15 ans et dont la période initiale ne saurait se situer au-delà de 3 ans d'ancienneté ;

- un échelonnement des congés supplémentaires d'ancienneté dérogeant aux dispositions de l'article 55, alinéa 4.

Ces modifications ne remettront pas en cause le montant des primes acquises pour les salariés présents à la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles seront maintenues à la valeur brute atteinte à la date d'application de l'accord de réduction du temps de travail, puis évolueront en fonction de l'accord d'entreprise ou de l'établissement.

Article 9 (en vigueur étendu)

Dès lors que l'entreprise aura engagé une négociation en application des dispositions du présent accord, les délégués syndicaux appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de formation syndicale de 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

Commission paritaire de suivi.

Article 10 (en vigueur étendu)

10.1. Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission nationale paritaire de suivi. Celle-ci est composée des organisations syndicales représentatives de salariés et des représentants des employeurs. Elle se réunit une fois l'an pour dresser le bilan du présent accord.

10.2. Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord devront prévoir l'institution d'une commission de suivi.

Article 11 (en vigueur étendu)

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Entrée en vigueur.

Article 12 (en vigueur étendu)

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de sa signature.

Travail de nuit

FIA ;
CNADEV.

FGTA-FO ;
FNAA-CGC ;
FCSVF-CFTC.

(en vigueur étendu)

1. Nécessité du recours au travail de nuit

Le travail de nuit, défini légalement comme exceptionnel, inscrit dans la convention collective, est néanmoins une nécessité afin d'assurer la continuité de l'activité économique, justifiée notamment pour l'approvisionnement des abattoirs et des ateliers de découpe et de conditionnement soumis à des règles d'hygiène et de fraîcheur limitant la durée de vie des produits et devant répondre à des demandes commerciales exigeant, notamment, des produits préparés pour l'essentiel le jour même.

La mise en place du travail de nuit dans l'entreprise ou son extension à de nouvelles catégories de salariés intervient après consultation des instances représentatives du personnel.

2. Travail de nuit

Le travail de nuit s'entend de tout travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du code du travail, accompli entre 21 heures et 6 heures.

Les entreprises pourront, par accord d'entreprise ou d'établissement, substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, et comprenant la période 24 heures/5 heures.

3. Travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie au 2 ;
- soit accomplit, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, un nombre minimal d'heures de travail de nuit de 270 heures au sens du 2.

La période de référence est l'année civile ou toute autre période annuelle définie au niveau de l'établissement.

4. Durée quotidienne du travailleur de nuit

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut, en principe, excéder 8 heures.

Cependant, la durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit peut être portée au maximum trois fois par semaine à 12 heures dans l'objectif lié à la continuité du service et du produit exclusivement pour les chauffeurs lorsque l'activité exige qu'elle soit exécutée dans un délai déterminé ou dans le cadre d'organisations spécifiques relatives au travail des équipes de fin de semaine ou équipes de suppléance (1).

5. La durée hebdomadaire du travailleur de nuit

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut en moyenne dépasser 40 heures.

Toutefois, notamment en cas de recours à la modulation, la durée hebdomadaire maximum, au cours de la période de référence, pourra être portée à 44 heures au cours de 12 semaines par an maximum.

6. Contreparties des travailleurs de nuit

Le présent accord remplace les dispositions de l'article 50 de la convention collective nationale.

Afin de compenser les contraintes liées au travail de nuit, il est octroyé aux travailleurs de nuit, tels que définis au 3, une contrepartie sous forme de jours de repos rémunérés attribués selon le barème ci-dessous.

Le barème en nombre de jours de repos est fixé pour un nombre d'heures de travail de nuit au cours de la période de référence telle que définie au 3 selon l'échelle ci-après (2) :

- 1 jour de 270 à 500 heures ;
- 2 jours au-delà de 500 heures.

Les jours de repos acquis sont pris par journée entière. La date de prise de ces repos est arrêtée par la direction en prenant en compte, dans la mesure du possible, les souhaits des salariés.

En outre, les heures effectuées dans le cadre du travail de nuit, soit entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période qui lui serait substituée en application du 2, sont rémunérées au taux horaire de base majoré de 20 %.

Une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire minimum de la convention collective est accordée pour les travailleurs de nuit effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

7. Autre cas

Le salarié qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit bénéficie d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour chaque heure effectuée entre 21 heures et 6 heures.

En outre, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, le salarié bénéficie d'un versement d'une indemnité égale à une fois et demie le taux horaire minimum de la convention collective.

Tout salarié travaillant exceptionnellement dans le cadre du travail de nuit est rémunéré au taux horaire de base majoré de 40 %.

8. Conditions de travail des travailleurs de nuit

La répartition des horaires de travail des travailleurs de nuit doit s'efforcer de prendre en compte les contraintes familiales et sociales de ces derniers.

L'entreprise s'assurera que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur les lieux du travail, et de les quitter à l'heure de la fin de sa mission.

L'employeur ne peut prendre en considération le sexe de la personne pour embaucher ou muter celle-ci à un poste lui conférant la qualité de travailleur de nuit.

Il en est de même pour la mutation d'un poste de nuit à un poste de jour.

Le travail de nuit ne doit pas être un obstacle à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

Par ailleurs, l'employeur s'assurera que les actions de formation sont accessibles en pratique aux salariés des deux sexes, notamment lorsque les demandes individuelles sont motivées par le désir d'accéder à un poste de jour ou à un emploi de qualification supérieure.

Temps de pause : les parties rappellent ici qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures de travail effectif sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Ce temps n'est pas assimilé à du temps de travail effectif, sauf si le salarié est tenu de rester, pendant les temps de pause, à la disposition de l'employeur pour répondre à toute intervention présentant un caractère d'urgence pour assurer la continuité du service.

Sous réserve des dispositions d'un accord d'entreprise ou d'établissement pouvant prévoir des dispositions différentes, il est rappelé ici l'[article 5](#) de l'[annexe I](#).

9. Conditions d'affectation des salariés

Il est fait rappel ici des articles L. 213-4-1, L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du code du travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

En cas d'affectation à un poste de jour suite à une inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, un indemnité temporaire dégressive sera versée dans les conditions suivantes, en cas de baisse de la rémunération brute mensuelle à durée du travail constante supérieure à 5 % :

- 80 % de l'ancienne majoration de nuit pendant 2 mois ;
- 60 % de l'ancienne majoration de nuit pendant les 2 mois suivants ;
- 40 % de l'ancienne majoration de nuit pendant 2 derniers mois.

On retient la moyenne des 3 derniers mois de travail pour déterminer le montant de la majoration. Le versement de l'indemnité temporaire dégressive ne peut aboutir à verser plus que l'ancien salaire, tout élément de rémunération inclus.

10. Surveillance médicale

En application des dispositions de l'article L. 213-5 du code du travail, les travailleurs de nuit bénéficient au minimum d'une surveillance médicale semestrielle. Une attention particulière sera portée sur les postes présentant un risque pour la sécurité et/ou la santé des salariés.

En outre, tout salarié bénéficiera d'un examen particulier avant son affectation à un poste de nuit.

Le rapport annuel remis au [CHSCT](#) devra traiter du travail de nuit. Il présentera les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection des travailleurs de nuit.

11. La salariée en état de grossesse

Dans le cadre des dispositions de l'article L.122-25-1-1 du code du travail, les femmes enceintes affectées à un poste de jour, à leur demande ou à celle du

médecin du travail, bénéficient du maintien de l'intégralité de leur rémunération, y compris des majorations pour travail de nuit.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

12. Date d'application

Le présent accord s'applique à compter du 13 mai 2002.

Fait à Paris, le 10 octobre 2002.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail (arrêté du 10 octobre 2003, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié a droit à un repos compensateur dès lors qu'il est qualifié de travailleur de nuit. En conséquence, le quota prévu par le troisième alinéa précité est une condition de déclenchement de la prise de repos et non pas une condition supplémentaire d'octroi de ce droit à repos compensateur (arrêté du 10 octobre 2003, art. 1er).

Création d'une CPNEFP

FIA ;
CNADEV.

FGA CFDT ;
FNAF CGT ;
FNA CFE-CGC ;
FGTA FO ;
FCSV CFTC ;
FSCOPA CFTC.

(en vigueur non étendu)

Le présent accord a pour objectif de mettre en place un dispositif paritaire de consultation et d'étude pour toutes les questions concernant l'emploi et la formation professionnelle dans la branche professionnelle des activités d'abattage et de conditionnement des volailles.

C'est pourquoi les parties signataires conviennent de la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Composition de la CPNEFP.

Article 1er (en vigueur non étendu)

La commission est composée d'un collège salariés comprenant 2 membres par organisation syndicale représentative sur le plan national, et d'un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales de la branche.

Tous les 2 ans, chaque collège choisit parmi ses membres alternativement un président ou un vice-président, la première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Missions de la CPNEFP.

Article 2 (en vigueur non étendu)

1. Sur l'emploi :

- étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par la production d'un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- étudier l'évolution des qualifications des emplois et des métiers, notamment au regard des évolutions technologiques ;
- collecter et examiner les informations concernant les licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année.

2. Sur la formation professionnelle :

La commission doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- examiner les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la branche professionnelle, dans le cadre de la commission paritaire, en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- concevoir à la demande de la commission nationale paritaire et lui faire homologuer les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;
- suivre l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI).

Fonctionnement de la CPNEFP.

Article 3 (en vigueur non étendu)

La commission se réunit au moins 1 fois par semestre sur convocation du président et du vice-président ou à la demande d'un tiers au moins des membres d'un collège. La FIA assure le secrétariat et collecte les questions de l'ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le vice-président approuvent l'ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée des documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frais de déplacement des membres sont remboursés conformément à la convention collective des activités d'abattage et de conditionnement des volailles.

La première réunion de l'année a pour objet principal de faire le bilan de l'année écoulée ; le programme des actions à entreprendre découlera de ce bilan.

La commission peut décider d'inviter toute personne à titre d'expert sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux membres de la commission par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

Les décisions sont prises après accord des 2 collèges. Chaque collège prend sa décision.

Fait à Paris, le 26 février 2004.

Changement de dénomination de l'activité concernée

La fédération des industries avicoles (FIA) ;
Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreaux (CNADEV),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;
La fédération des syndicats CFTC des commerces, services et force de vente (CSFV) ;
La fédération nationale agroalimentaire CGT,

(en vigueur étendu)

L'activité couverte par la convention collective n° 3111 a été profondément modifiée aux cours des précédentes années.

Désormais, l'essentiel de l'activité et la majorité du personnel couverts par le présent texte sont affectés à la préparation et l'élaboration de produits issus de volailles destinés à l'alimentation humaine.

En revanche l'abattage sensu stricto ne présente plus qu'une faible part de l'activité des entreprises en termes de personnel.

Les signataires du présent avenant ont souhaité participer à l'amélioration de l'image de l'activité qu'ils exercent dans un objectif de faire mieux correspondre l'intitulé avec la réalité d'une industrie consacrée à la fourniture de produits alimentaires élaborés.

Le symbole du changement de nom constitue pour les signataires un geste dans le sens de l'amélioration de l'attractivité de cette activité.

Article unique (en vigueur étendu)

La convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles référencé sous la rubrique 3111 C devient : " Industries de la transformation des volailles. "

Fait à Paris, le 30 septembre 2005.

Professionnalisation

La fédération des industries avicoles (FIA) ;
Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreaux (CNADEV),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO,

Préambule

(en vigueur étendu)

Les entreprises du secteur de la volaille font du développement de la formation et des compétences un axe majeur de leurs politiques sociales afin de répondre aux préoccupations des entreprises et des salariés.

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a repris et enrichi le nouveau dispositif lié à la formation en alternance créé à l'initiative des partenaires sociaux dans le cadre de l'ANI du 5 décembre 2003.

A compter du 1er octobre 2004, le " contrat de professionnalisation " a remplacé les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, notamment pour les jeunes de moins de 26 ans.

De même, les salariés visés par le présent accord pourront compléter leur formation ou l'actualiser dans le cadre d'une " période de professionnalisation ".

C'est pourquoi, les signataires du présent accord ont souhaité développer la professionnalisation qui peut de plus permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès hommes-femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité, l'évolution professionnelle et l'emploi dans le secteur. Dans cet esprit, ils ont entendu favoriser l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés.

La nature des actions et les domaines de formation prioritaires définis au présent accord sont précisés à l'annexe I.

Le contrat de professionnalisation.

Article 1er (en vigueur étendu)

Article 1.1

Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir *notamment* (1) un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP, une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective de branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, ou d'une action de professionnalisation s'agissant d'un CDI, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Article 1.2

Publics visés

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les entreprises du secteur de la volaille et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire.

Article 1.3

Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois.

Article 1.4

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Article 1.5

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à l'article 1.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;
- de la maladie professionnelle ou non ;
- de la maternité ;
- d'un accident du travail ;

- de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.6

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Sauf dispositions plus favorables, les salariés perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure aux références suivantes :

1. Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :

- 80 % du SMIC pour les salariés de moins de 26 ans ;

- 85 % de la rémunération minimale prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC ;

- pour les plus de 45 ans et ce, dès le début du contrat, la rémunération minimale prévue ci-dessous.

2. Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI la rémunération minimale prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC.

Article 1.7

Suivi des contrats et périodes de professionnalisation

Dans le cadre de ses travaux, la CPNEFP est chargée de recueillir les données relatives aux contrats et périodes de professionnalisation en utilisant, le cas échéant, les données de l'Observatoire des métiers qui devrait être susceptible d'être mis en place.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail aux termes desquelles le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir exclusivement l'une des qualifications visées par l'accord (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).

La période de professionnalisation.

Article 2 (en vigueur étendu)

Article 2.1

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 2.2

Publics visés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

a) Aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe I du présent accord ;

- b) Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- c) Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- d) Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- e) Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- f) Aux salariés en situation de reconversion à la suite de maladie professionnelle.

Article 2.3

Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de 80 heures, en application de l'article L. 932-1 du code de travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Prise en charge de la professionnalisation.

Article 3 (en vigueur étendu)

L'ensemble des coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficient les salariés en contrat ou en période de professionnalisation est pris en charge par l'OPCA dans la limite du financement disponible. Les coûts pédagogiques seront pris en charge sur les bases définies en annexe II.

Un bilan sera effectué à l'issue d'une période de 3 ans afin d'envisager, si besoin est, une éventuelle modulation de ces forfaits horaires.

Tutorat.

Article 4 (en vigueur étendu)

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation. L'entreprise désignera un tuteur chargé d'aider, de guider et d'informer les salariés en contrat de professionnalisation.

Article 4.1

Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article 4.2

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation satisfait à un cahier des charges qui sera finalisé dans un délai de 6 mois et sera annexé au présent accord.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des financements disponibles (1).

Article 4.3

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus ..) réalisées par l'organisme de formation.

Une information annuelle sur les contrats de professionnalisation, les périodes et le tutorat dans l'entreprise sera communiquée au comité d'entreprise.

Article 4.4

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

Article 4.5

Valorisation du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 du code du travail (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).

Dispositions diverses.

Article 5 (en vigueur étendu)

Article 5.1

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 5.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 5.3

Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 5.4

Date d'effet

Le présent accord prend effet à la date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 30 septembre 2005.

Domaines de formations prioritaires

(en vigueur étendu)

Formation aux métiers spécifiques des industries de la transformation des volailles et notamment celles reconnues par la CPNEFP.

Qualité.

Hygiène et sécurité sanitaire des aliments.

Informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes.

Ressources humaines, management et gestion des entreprises.

Montage et maintenance des équipements.

Transport, manutention, magasinage, logistique.

Achat, vente, négociation commerciale, marketing.

Finances, comptabilité, gestion.

Secrétariat, bureautique, informatique de gestion.

Communication et information.

Prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail.

Respect de l'environnement et prévention des risques industriels.

Développement durable.

Réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise.

Alphabétisation, savoirs de base et développement personnel.

Développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation

(en vigueur étendu)

1. Formations dans le cadre des contrats de professionnalisation : 10 par heure.
2. Formations dans le cadre des périodes de professionnalisation : 25 par heure.

Mise en oeuvre du droit individuel à la formation

La fédération des industries avicoles (FIA) ;
Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins et chevreaux (CNADEV),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;
La fédération nationale des cadres de l'alimentation CFE-CGC,

(en vigueur étendu)

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Se référant à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, les parties souhaitent mettre en place un droit individuel à la formation répondant aux spécificités de l'industrie de la volaille.

Salariés bénéficiaires et durée de la formation.

Article 1er (en vigueur étendu)

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à 4/5 de la durée légale, bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Le salarié à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 4/5 de la durée légale bénéficie des mêmes droits à DIF que le salarié à temps complet.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF. Chaque salarié est informé par écrit individuellement avant le 31 mars de chaque année de ses droits individuels à la formation cumulés au 31 décembre de l'année précédente.

Les partenaires sociaux conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du code du travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1er janvier de chaque année civile.

Le salarié bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance juridique à l'entreprise.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année

civile. Celui-ci pourra être mis en oeuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2005 :

a) L'ancienneté dans l'entreprise pour déterminer l'ouverture du droit sera calculée au 7 mai 2005 ;

b) Les droits acquis au 7 mai 2005 sont portés à 20 heures pour les salariés entrés antérieurement au 7 mai 2004 ;

c) Pour les salariés entrés postérieurement au 7 mai 2004, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 30 avril 2005 ;

d) A compter du 1er mai 2005, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2005, soit un total de 14 heures ;

e) A compter du 1er janvier 2006, le décompte des droits se fera sur l'année civile, à raison de 20 heures par an.

Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée.

Article 2 (en vigueur étendu)

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Mise en oeuvre du DIF.

Article 3 (en vigueur étendu)

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 1-1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle ou suite à une demande écrite du salarié.

3.1. Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- 2 mois pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;

- 3 mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte :

l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1. Pour l'action de formation :

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2. Pour l'action de bilan de compétences :

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le Fongecif.

3. Pour l'action de validation des acquis :

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

3.2. Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation. En cas de réponse négative celle-ci doit être écrite et motivée.

1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en oeuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail)...

2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant 2 années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de

professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Exercice du DIF.

Article 4 (en vigueur étendu)

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation peuvent s'exercer pendant le temps de travail après accord formel entre le salarié et l'employeur. En règle générale, elles prennent place en dehors du temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Nature des actions de formation.

Article 5 (en vigueur étendu)

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel prévu à l'article 1er de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les organisations signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence et l'autonomie.

Les actions de valorisation des acquis de l'expérience ou de formation à finalité professionnelle éligibles au DIF considérées comme prioritaires sont les suivantes :

- actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la CCN ou d'une qualification identifiée par la CPNE ;
- actions dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE ;
- actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche ;

- actions de réorientation professionnelle des personnels de plus de 45 ans et de reconversion suite à maladie professionnelle.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers des industries de l'abattage, la découpe et le conditionnement de volailles ;
- qualité ;
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes ;
- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;
- montage et maintenance des équipements ;
- transport, manutention, magasinage, logistique ;
- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;
- finances, comptabilité, gestion ;
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;
- communication et information ;
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail ;
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels, développement durable ;
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise ;
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel ;
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Dispositions financières.

Article 6 (en vigueur étendu)

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables, dans la limite des financements disponibles, sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue étant précisé que l'allocation de formation ou les salaires versés sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation.

Un bilan annuel de la mise en oeuvre du DIF est établi au sein de l'entreprise.

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail.

Article 7 (en vigueur étendu)

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini ci-dessus, correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de son expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Transfert d'un salarié.

Article 8 (en vigueur étendu)

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises dans le champ d'application d'un même accord de groupe ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises relevant de la CCN des industries de la transformation des volailles à la suite d'un licenciement sauf pour faute lourde ou d'une démission, son crédit d'heures est transféré chez son nouvel employeur sauf si l'intervalle entre son départ et son embauche est supérieur à 6 mois :

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce transfert doit en informer son nouvel employeur et remettre l'attestation des droits non utilisés avant signature de son nouveau contrat.

Les droits non utilisés sont transférés à hauteur de 50 %.

Sauf accord le salarié ne peut utiliser son DIF avant un an de présence chez le nouvel employeur.

Les droits précédemment acquis et ceux obtenus chez le nouvel employeur ne peuvent dépasser 120 heures.

L'ensemble des coûts liés à la mise en oeuvre des droits transférés est à la charge de l'entreprise d'accueil.

Dispositions diverses.

Article 9 (en vigueur étendu)

9.1. Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

9.2. Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

9.3. Date d'effet

Le présent accord prendra effet après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2009. Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Fait à Paris, le 16 décembre 2005.

Mise à la retraite avant 65 ans

FIA ;
CNADEV.

Fédération CGC.

Préambule

(en vigueur non étendu)

La promulgation de la loi sur les retraites du 21 août 2003 a amené les partenaires sociaux à examiner les incidences sur la convention collective nationale.

A l'issue de cet examen, ils décident ce qui suit :

Mise à la retraite avant 65 ans à l'initiative de l'employeur.

Article 1er (en vigueur non étendu)

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible à partir de 60 ans et avant l'âge de 65 ans si les autres conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et du ou des régimes de retraite complémentaires sont remplies, et si cette mise à la retraite s'accompagne d'une contrepartie visée par l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003. Elle ne peut en aucun cas concerner les salariés de moins de 60 ans même si ceux-ci répondent aux critères des articles 23 ou 24 de ladite loi.

Contrepartie.

Article 2 (en vigueur non étendu)

La contrepartie visée à l'article 16 de la loi précitée doit être apportée sous forme d'emploi selon les modalités précisées ci-après :

" Cette mise à la retraite doit s'accompagner de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, dont la phase initiale peut être un contrat de professionnalisation, à raison d'une embauche quels que soient la catégorie et le poste dans le périmètre de l'entreprise pour un temps de travail équivalent, pour une mise à la retraite.

Le contrat visé ci-dessus doit être conclu dans un délai de 6 mois avant ou 12 mois après la date de notification de la mise à la retraite correspondante. Il doit comporter la mention du nom du salarié mis à la retraite. Si le contrat venait à être dénoncé par l'employeur dans un délai de 18 mois après sa conclusion, il devra procéder à une nouvelle embauche sauf si la dénonciation était liée à un licenciement économique.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite l'employeur doit justifier de la

conclusion du contrat à durée déterminée en communiquant à l'intéressé le nom du titulaire du contrat conclu. "

Procédure de mise à la retraite.

Article 3 (en vigueur non étendu)

3.1. Préavis

Le préavis à respecter en cas de mise à la retraite est celui prévu en cas de licenciement.

La notification de la mise à la retraite décidée dans les conditions définies par le présent accord est précédée par un entretien pour lequel le salarié a la possibilité de se faire assister d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

Un délai de prévenance de 3 mois devra être respecté sauf à ce que ce dernier ne souhaite un délai plus court notifié par écrit à l'employeur.

3.2. Indemnité de mise à la retraite anticipée

L'indemnité de mise à la retraite correspond à la moitié de l'indemnité de licenciement que le salarié aurait perçue s'il avait été licencié à ancienneté égale.

Cette indemnité est majorée de 30 % pour les mises à la retraite avant 61 ans, de 20 % avant 62 ans et de 10 % avant 63 ans. L'âge est apprécié à la date d'expiration du préavis.

3.3. Information

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront régulièrement informés des mises à la retraite ainsi que des contreparties en termes d'emploi intervenues dans le cadre du présent accord.

3.4. Application

Le présent accord s'impose aux entreprises qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 4 (en vigueur non étendu)

La FIA est mandatée pour demander l'extension du présent avenant qui entrera en application à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 28 juillet 2006.

Santé et sécurité dans les industries de la transformation des volailles

La fédération des industries avicoles (FIA) ;

Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreaux (CNADEV),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO ;

La fédération nationale des cadres de l'alimentation CGC ;

La fédération CSFV-CFTC,

Préambule

(en vigueur étendu)

Le présent accord définit les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises des industries de la transformation des volailles selon les dispositions du code du travail et celles développées au présent accord.

Il comporte une annexe qui détaille et précise différents points particuliers destinés à servir de guide à la mise en oeuvre au sein des entreprises des principales mesures reprises dans cet accord.

La présente annexe fait partie intégrale de l'accord et met en exergue des points de la réglementation. En tout état de cause la totalité des dispositions prévues par le code du travail sont applicables.

Les parties signataires conviennent de la nécessité de déployer une politique active de prévention des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et d'amélioration de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises de la branche.

La préservation de la sécurité et de la santé au travail est une priorité pour les employeurs et les employés de la branche et doit être prise en compte dans l'organisation même de l'entreprise. L'action conjointe entre les employeurs et les salariés est nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'intégration de la prévention des risques professionnels

Article 1er (en vigueur étendu)

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositions doivent être prises pour permettre l'identification pratique et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des instructions doivent être mises en oeuvre par le personnel d'encadrement de manière régulière, précise et

écrite pour assurer le fonctionnement des équipements et des machines dans des conditions de sécurité optimale.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par le décret du 5 novembre 2001 destiné à transmettre les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle constitue un des principaux leviers de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques. Elle est détaillée en annexe au présent texte.

1.1. L'évaluation obligatoire des risques professionnels

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés (dangers physiques, dangers liés aux zoonoses, dangers chimiques, facteurs ergonomiques et organisationnels) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en oeuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une concertation entre l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel (délégués du personnel, CHSCT) ainsi que les salariés dont l'expérience sur la question sera jugée utile. A défaut de délégué du personnel, l'employeur désigne un salarié dûment formé pour participer à cette concertation.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise.

1.2. Le contenu du plan d'action de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document avec mise à jour annuelle ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre en accord avec le CHSCT les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Elles constituent le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de la santé et la sécurité.

Des actions de formation des salariés doivent être mises en oeuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Les membres du CHSCT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et sur leur mise en oeuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail ou à défaut dans un centre de formation spécifique selon les besoins de l'entreprise.

Ces formations ne dispensent pas de rechercher, en priorité, des améliorations sur les postes de travail.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

Management de la sécurité au travail

Article 2 (en vigueur étendu)

2.1. L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés pendant leur temps de travail des consignes de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché, y compris les travailleurs intérimaires, doit recevoir une information sur la sécurité liée à son poste de travail et son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les comportements et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident de matériel). Elle doit être renouvelée.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au personnel notamment par voie d'affichage. Conformément au principe de prévention du code du travail, dans tous les cas où ce sera possible et après analyse, les protections collectives seront privilégiées. Les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur sont conformes aux obligations réglementaires. La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent. Les vêtements de protection et chaussures de travail doivent être faciles à nettoyer.

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont prescrites et utiliser les moyens individuels de sécurité à sa disposition.

En cas de danger grave et imminent, tout salarié peut faire usage de son droit de retrait dans les conditions définies au code du travail.

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière permanente les premiers secours aux accidentés et aux malades.

2.2. Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement, après avoir reçu la formation adéquate, doit être attentif au respect par les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des mesures concourant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

La mise en place d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles est un moyen d'identification des postes exposés à des risques particuliers et des actions de prévention à mettre en oeuvre.

2.3. L'information des salariés des entreprises extérieures

Pour les emplois intérimaires, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dès le 1er jour de la mission du salarié en accord avec l'entreprise de travail temporaire afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection et de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Tout personnel d'entreprise extérieure doit recevoir une sensibilisation / formation adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le niveau doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité devront être rigoureusement appliquées.

Les entreprises veillent à ce que les sous-traitants respectent les règles de sécurité et santé au travail.

2.4. La mise en oeuvre d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

Le thème de la prévention des pathologies doit être abordé dans chaque entreprise en concertation avec les membres du CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT).

Les troubles musculo-squelettiques (TMS), dont l'apparition est liée à différents facteurs souvent combinés à un type de travail (gestes répétitifs, mauvaises postures, vibrations, efforts excessifs, contraintes de température) constituent un problème majeur en Europe, et en particulier dans l'industrie alimentaire. Ceux-ci représentent actuellement près des 2/3 des maladies professionnelles.

Des initiatives locales ou régionales de dispositifs de lutte et de prévention des TMS dans l'industrie de la transformation de la volaille seront encouragées et suivies en particulier par l'organisation des employeurs afin d'en tirer les enseignements utiles pour une diffusion large auprès des entreprises de la branche.

Des initiatives de l'employeur, en liaison avec le médecin du travail, en matière de dépistage des TMS d'origine professionnelle doivent être étudiées avec les CRAM, MSA, l'ANACT ou l'INRS afin d'améliorer leur prévention.

De même des études en ergonomie relatives à des postes sensibles doivent être décidées dans une logique de prévention et suivies d'une campagne d'information des salariés. Si cela s'avère nécessaire, l'entreprise aura recours à un outil de sensibilisation et de formation.

Les entreprises s'engagent à faciliter au maximum le reclassement des salariés victimes de TMS reconnue maladie professionnelle.

Elles s'engagent dans ce cas à faire réaliser un bilan de compétences du salarié en cause et assurer la formation complémentaire permettant de faciliter le reclassement interne ou externe de celui-ci.

2.5. Mesures d'hygiène générale et confort au poste de travail

Le plus parfait état de propreté est exigé de la part du personnel de fabrication.

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés des lavabos pourvus de moyens de nettoyage des mains, des vestiaires collectifs isolés des locaux de travail et comportant un nombre approprié d'armoires individuelles.

Dans la mesure du possible les armoires individuelles permettront la séparation physique des vêtements personnels et des tenues de travail.

Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues entre le personnel masculin et le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la station assise continue ou intermittente.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Article 3 (en vigueur étendu)

La définition, la composition et le fonctionnement détaillé du CHSCT sont repris au point 3 de l'annexe.

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

3.1. Missions des membres du CHSCT

La mission des membres du CHSCT ou des délégués du personnel en l'absence de CHSCT, est de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires dans ces domaines.

Le CHSCT donne son avis sur les mesures de prévention et participe à la coordination et la mise à jour des mesures de prévention, qui restent de la responsabilité de l'employeur.

Son avis est sollicité sur les investissements de modernisation réalisés dans l'entreprise.

Le CHSCT est associé aux exercices pratiques en fonction des risques particuliers des établissements : exercice d'incendie, évacuation des lieux.

Le CHSCT, par l'un de ses représentants, suit et est tenu informé des études en ergonomie relatives à certains postes de travail.

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé :

- lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;
- en cas de projet modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;
- à l'occasion d'un projet d'introduction de nouvelles technologies.

3.2. La formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant une durée de 4 ans (consécutifs ou non). La durée maximale du stage est de 5 jours ouvrables.

Pour les petites entreprises occupant entre 11 et 50 salariés, en l'absence de délégué du personnel à qui incombe la charge sécurité, l'employeur désignera parmi les salariés volontaires pour cette fonction un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission et proposer des actions d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée et des moyens offerts pour la réalisation de sa mission à l'instar des membres de CHSCT : liberté de déplacement et crédit d'heures de délégation de 2 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements et quel que soit l'effectif, l'employeur prend toutes dispositions pour que les salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT participent à une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Les membres du CHSCT choisissent l'organisme de formation habilité à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT.

De plus, les membres du CHSCT peuvent participer à des formations concernant les besoins spécifiques (TMS, risques biologiques, conditions de travail, ergonomie, etc.), prises en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

Article 4 (en vigueur étendu)

4.1. L'action de la branche professionnelle

La commission paritaire des industries de la transformation des volailles procède à intervalles réguliers à un bilan synthétique des accidents du travail survenus dans la profession, en suit l'évolution et étudie les actions qui pourraient être menées.

Elle peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises.

4.2. Objectifs prioritaires de prévention

Selon les statistiques nationales de la CNAMTS, le nombre d'accidents du travail avec arrêt dans la branche reste élevé malgré des actions de prévention mises en oeuvre.

Les principaux éléments matériels en cause sont :

Les manipulations et manutentions manuelles 32 %

Les chutes et glissades de plain-pied 24 %

Les couteaux 17 %

Les chutes de hauteur 6 %

Les chutes d'objet 5 %

Manutentions mécaniques 7 %

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, des objectifs prioritaires à retenir en matière de prévention des risques sont fixés comme suit :

- réduction des maladies professionnelles du tableau 57 : troubles musculo-squelettiques ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines, des matériels de production, des installations de manutention et de conditionnement ;
- développement de la formation de l'ensemble du personnel aux objectifs d'hygiène et de sécurité dans le cadre des tâches quotidiennes ;
- réduction du stress au travail ;
- mise en oeuvre des mesures propres à corriger des situations de risques mises en évidence par les ARACT, les CRAM ou MSA (ergonomie des postes de travail, aménagement de nouveaux locaux) ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail respectant les règles d'hygiène des aliments ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (bruit, froid, chaleur, vibrations...) ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés.

Ce programme d'objectifs sera communiqué à la CNAMTS, MSA et revu selon une périodicité triennale.

Services de santé au travail

Article 5 (en vigueur étendu)

5. 1. Services de médecine du travail

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à la médecine du travail.

La mise à disposition des entreprises d'un service de santé au travail permet de répondre aux obligations en la matière. Celui-ci a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié, et assure le suivi médical annuel. (1)

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail et après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité sera opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés. Au vu de cette définition, propre à chaque type d'activité,

seront déterminés :

- les postes sans risque particulier assujettis à une surveillance médicale systématique annuelle approfondie. Tout salarié pouvant toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande ;
- les postes à risques particuliers assujettis à une surveillance médicale renforcée.

5. 2. Mise en oeuvre d'une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) pourra faire appel à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CRAM, MSA, INRS, ARACT..., en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer une prévention efficace. En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CRAM, MSA ou les ARACT dans différents domaines (hygiène industrielle, ergonomie, secourisme au travail, acoustique, éclairage des locaux).

Dans les grandes entreprises où il existe un service médical autonome, l'employeur pourra recourir à des compétences paramédicales en vue d'assister le médecin du travail dans sa mission.

Les représentants du personnel doivent être consultés sur la mission ou le contrat passé avec le service de santé au travail interentreprises pour le compte de l'entreprise. Cette mission sera prioritairement recentrée sur son action en milieu de travail, dont l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie l'entreprise au service de santé au travail. Cela se traduira par la tenue d'une fiche d'entreprise systématique qui sera actualisée en tant que de besoin.

*(1) Alinéa exclu de l'extension comme n'étant pas conforme aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail issues du décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 prévoyant une visite médicale tous les vingt-quatre mois et dont l'objectif est de privilégier la mission de prévention de la médecine du travail à celle du contrôle.
(Arrêté du 11 octobre 2007, art. 1er)*

Date d'application

Article 6 (en vigueur étendu)

Le présent accord s'appliquera le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord 3 ans après son entrée en application.

Une commission paritaire de suivi est créée pour s'assurer de la bonne mise en oeuvre de l'accord.

Elle se réunira 1 fois par an pour procéder notamment à l'analyse d'un bilan annuel établi sur la base des déclarations des entreprises en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ce bilan pourra être réalisé avec l'appui de la CNAMTS et de l'ANACT.

La mise en commun sur les réalisations et les innovations en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail sera effectuée dans ce cadre et pourra faire l'objet d'une diffusion auprès des entreprises.

Le présent accord pourra être révisé par avenant se substituant aux stipulations du

présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'entrée en application de l'avenant, toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 6 mois étant caduque.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu en application du présent accord.

Non-dérogation

Article 7 (en vigueur étendu)

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord et de son annexe que dans un sens plus favorable aux salariés.

Annexe

(en vigueur étendu)

Préambule

La présente annexe a pour objet de préciser quelques points particuliers et de permettre aux parties prenantes à l'accord une mise en oeuvre facilitée. En tout état de cause elle fait partie intégrante de l'accord et ne dispense pas de l'application de la totalité des dispositions prévues au code du travail.

1. ÉVALUATION DES RISQUES : DOCUMENT UNIQUE

(en vigueur étendu)

1.1. Considérations générales

La démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du « document unique » associe l'ensemble des acteurs de la santé au travail, internes et externes à l'entreprise, en fonction de leurs compétences : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de CHSCT), médecine du travail, agent de prévention de la CRAM, MSA, personnes chargées de la prévention et de la sécurité, inspecteur du travail, etc. Elle implique, dans tous les cas, la participation des salariés concernés, de façon à procéder à une analyse précise des risques, des conditions de travail et des contraintes vécues par les salariés. Afin de réaliser une évaluation efficiente des risques professionnels, il peut être décidé conjointement entre la direction et le CHSCT de faire appel à des compétences extérieures appartenant à différentes formes d'expertise en santé au travail (toxicologie, acoustique, ergonomie, etc.).

1.2. Document unique

Le document unique, rendu obligatoire par le décret du 5 novembre 2001, est destiné à retranscrire les résultats de l'évaluation des risques professionnels, ainsi que les pistes d'amélioration envisagées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques professionnels sur les postes de travail, la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles et, plus généralement, d'une meilleure santé au travail de tous les salariés.

L'analyse et l'évaluation des risques professionnels et des facteurs d'exposition à ces risques couplées avec la recherche de pistes d'amélioration des conditions de travail constituent des leviers de progrès indispensables autant pour la santé des salariés que pour la santé de l'entreprise.

Le bilan de l'évaluation des risques doit être consigné et mis à jour dans un document unique, au moins une fois par an, ainsi qu'à chaque évolution des conditions de travail, des changements d'organisation ou des changements techniques.

Les propositions d'amélioration sont analysées avec les différents acteurs concernés, direction, encadrement de proximité, médecine du travail, agent de maintenance, élus du CHSCT, délégués du personnel en l'absence de CHSCT et les salariés concernés. Les solutions sont testées avant déploiement, par des essais et/ou des simulations.

1.3. Contenu du plan de prévention

La démarche d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés comporte :

- une évaluation comportant le recensement des dangers et des facteurs d'exposition aux risques dans l'activité exercée ;
- une analyse complémentaire le cas échéant faisant appel à des experts en fonction de la probabilité de survenue des risques et de leur gravité ;
- l'établissement d'un plan d'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail par la mise en oeuvre d'actions de prévention et d'amélioration adaptées.

Parmi les mesures pour améliorer la santé au travail, des actions de formation des salariés doivent être mises en oeuvre pour pallier et anticiper les risques professionnels. Certaines formations sont prévues par la réglementation pour des risques spécifiques (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, les manutentions manuelles). Pour la prise en compte de ces risques spécifiques, il sera privilégié une formation sur le lieu de travail.

Ces formations ne dispensent pas de rechercher, en priorité, des améliorations sur les postes de travail et les moyens de travail.

Les membres du CHSCT seront consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et sur leur mise en oeuvre effective.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à valoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

2. MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL : ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

(en vigueur étendu)

Les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur (bottes, tabliers de protection, gants, casque de sécurité, lunettes, masques de protection auditive) sont conformes aux obligations réglementaires ou aux recommandations de la CNAM, MSA.

Les employeurs s'engagent à veiller à l'efficacité de protection et à rechercher, en accord avec les CHSCT (ou les DP en l'absence de CHSCT), les moyens les plus appropriés pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Ces équipements sont conformes aux réglementations et normes en vigueur (association française de normalisation [AFNOR], comité européen de normalisation [CEN]) et sont choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Les équipements de protection individuelle doivent être adaptés, en bon état et en nombre suffisant.

Sur les postes exposant les vêtements personnels à une détérioration ou à la salissure, l'employeur fournit une tenue appropriée.

La transmission des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques potentiels contre lesquels ces équipements le protègent. Les vêtements de protection et chaussures de travail doivent être faciles à nettoyer.

3. COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

(en vigueur étendu)

3. 1. Composition et missions du CHSCT

Les CHSCT assurent un rôle primordial pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mise en place du CHSCT est obligatoire pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel assurent la mission des CHSCT. Ils doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes moyens que les membres de CHSCT pour assurer cette mission.

Le CHSCT est composé :

- du chef d'établissement ou de son représentant ;
- d'une délégation du personnel avec voix délibérative ;
- à titre consultatif, des personnes qualifiées dont le médecin du travail ; le CHSCT peut faire appel à titre consultatif à toute personne qu'il juge qualifiée, appartenant à l'entreprise ou extérieure ;
- d'un représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise.

La composition de la délégation du personnel CHSCT et le crédit d'heures mensuel correspondant sont détaillés dans le tableau ci-après :

EFFECTIF de l'établissement	REPRÉSENTANTS non cadres	REPRÉSENTANTS cadre ou maîtrise	TOTAL représentants des salariés	CRÉDIT d'heures mensuel
De 50 à 199	2	1	3	5 heures
De 200 à 499	3	1	4	10 heures
De 500 à 1 499	4	2	6	15 heures
A partir de 1 500	6	3	9	20 heures

Le nombre de représentants et le crédit d'heures peuvent être augmentés par accord d'entreprise.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par un collège formé des membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaires. Les suppléants participent au vote s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est élu par le CHSCT parmi les représentants du personnel.

La mission générale du CHSCT ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT fixée par l'article L. 236-2 du code du travail est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

A ce titre, le CHSCT étudie les conditions d'exercice des activités de l'entreprise et leur impact sur la santé des salariés afin de proposer des solutions contribuant à améliorer la santé et les conditions de travail des salariés. Il doit être associé à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels ainsi qu'à la recherche de solutions.

Le CHSCT a une triple mission, d'analyse, de contrôle et d'étude, d'enquête et d'intervention.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des femmes enceintes.

Le CHSCT peut consulter le registre des accidents du travail tenu à jour par le service de santé au travail.

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle de réunions ordinaires du CHSCT. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le CHSCT donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission,

notamment sur le règlement intérieur.

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les projets d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses observations.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et l'organisation des réunions, et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels doivent comprendre au minimum les moyens de secrétariat et informatiques, de reproduction, de transmission et de diffusion de l'information, une documentation juridique et technique adaptée aux risques de l'établissement, ainsi que les moyens ou frais de déplacements.

Le CHSCT, réuni dans son ensemble, effectue des visites de l'établissement au moins 4 fois par an. Ces visites ne se substituent pas aux enquêtes et inspections prévues par le code du travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

L'employeur peut faire appel à tous appuis et financements permettant l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, MSA, etc.).

3. 2. Formation des membres du CHSCT

Dans les entreprises ou établissements et quel que soit l'effectif, l'employeur prend toutes dispositions pour que les salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT participent à une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Les membres du CHSCT choisissent l'organisme de formation habilitée à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT.

De plus, les membres du CHSCT peuvent participer à des formations concernant des besoins spécifiques (TMS, risques biologiques, conditions de travail, ergonomie, etc.), prises en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

4. SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

(en vigueur étendu)

Le service de santé au travail de l'entreprise est administré par l'employeur sous la surveillance du comité d'entreprise ; à ce titre, le CHSCT est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical.(1)

Le médecin du travail dont le rôle essentiel est de contribuer à prévenir toute altération de la santé des salariés, assure la surveillance médicale des salariés. Il effectue des missions complémentaires constituant le « tiers-temps en santé au travail » liées notamment à la prévention des risques :

- participation à des actions d'information et de formation collective ;
- participation à différentes activités relatives à l'évaluation des risques (conseils concernant la détermination de la stratégie d'évaluation des risques, aide à l'identification des dangers et aux facteurs d'exposition des salariés), études de postes de travail et autres activités de terrain.

Le tiers-temps nécessite une présence effective sur les lieux de travail du médecin du travail. Maître de l'utilisation de ce tiers-temps, celui-ci effectue la visite des entreprises ou établissements dont il a la charge, soit à son initiative ou à celle de l'employeur, soit à la demande du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Les parties signataires réaffirment la nécessité de veiller au respect de ce tiers-temps. Le médecin du travail établit chaque rapport annuel d'activité qui est présenté, selon le cas, au comité d'entreprise ou d'établissement, au plus tard à la fin du 4e mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, il est transmis au comité d'entreprise et au CHSCT. Le rapport annuel décrit l'activité du médecin du travail et son bilan sur la santé des salariés, ainsi que son activité dans le cadre de son tiers-temps.

Le médecin du travail propose chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail.

Il tient à jour le registre consignait les incidents et accidents du travail.

Dans les entreprises et établissements de plus de 10 salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques. Cette fiche est transmise à l'employeur et est présentée au CHSCT. Sa forme légale est fixée par l'article R. 241-41-3 du code du travail.

(1) Termes étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 241-3 du code du travail, aux termes desquelles c'est le comité d'entreprise, et non le CHSCT, qui est consulté par l'employeur sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical.
(Arrêté du 11 octobre 2007, art. 1er)

5. OBJECTIFS DE PRÉVENTION

(en vigueur étendu)

Les objectifs prioritaires à retenir en matière de prévention des risques sont énumérés comme suit :

- réduction effective des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment les troubles musculo-squelettiques (le plan gouvernemental Santé au travail 2005-2009 prévoit de réduire de 20 % le nombre de TMS déclarés à l'échéance de 2009) ;
- amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines, des matériels de production, des installations de manutention et de conditionnement ;
- développement de la formation de l'ensemble du personnel aux objectifs d'hygiène et de sécurité dans le cadre des tâches quotidiennes ;
- amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail ;
- renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs ;
- réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (bruit, froid, chaleur, vibrations...) ;
- réduction du stress au travail en agissant sur les situations de tension ;
- prévention du risque routier lié aux trajets domicile / travail et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés (objectif du plan Santé au travail) ;
- mise en oeuvre des mesures propres à corriger des situations de travail dégradées et / ou à risque mises en évidence par l'évaluation des risques professionnels, par le médecin du travail, le CHSCT, les salariés, l'ARACT ou la CRAM, MSA (ergonomie des postes de travail, moyens humains, techniques et organisationnels, aménagements des locaux, etc.) ;
- respect par tous les acteurs des principes généraux de prévention rappelés ci-dessous (art.L. 230-2 du code du travail).

Eviter les risques :

- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle (EPI) ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et

l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral ;

- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La présente annexe complète l'accord auquel elle est attachée.

Actualisation de la convention

FIA ;
CNADEV.

FGTA CGT-FO ;
CSFV CFTC.

(en vigueur étendu)

Les parties concernées se sont rencontrées à plusieurs reprises pour examiner les conséquences de la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail. Elles ont passé en revue l'ensemble de la convention collective, des accords et avenants qui la complètent.

En conséquence, elles concluent le présent avenant destiné à adapter les dispositions conventionnelles au nouveau cadre législatif.

Elles mandatent le secrétariat de la commission paritaire pour demander l'extension du présent avenant.

Période d'essai

L'article 2 de l'annexe I « Ouvriers » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi. Lorsque la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. »

L'article 2 de l'annexe II « Employés » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi.

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

L'article 2 de l'annexe III « Maîtrise et techniciens assimilés » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 2 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi. »

L'article 2 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 4 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi. »

Indemnité de licenciement

L'article 45 « Indemnité de licenciement » est remplacé par la rédaction suivante :

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

Les articles 11 de l'annexe I « Ouvriers », 5 de l'annexe II « Employés » et 6 de l'annexe III « Maîtrise et techniciens assimilés » sont remplacés par la rédaction suivante :

« L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lourde lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

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

- soit 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1 / 3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Au 2e alinéa de l'article 74, les références à « 39 heures » et « 169, 65 heures » sont respectivement remplacées par « 35 heures » et « 151, 67 heures ».

Au b de l'article 78, après « en fonction de son ancienneté » est ajouté « dans les

conditions définies par l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires ».

Annexe III « Maîtrise et techniciens assimilés »

L'article 7 est supprimé.

L'article 48 est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 48

Durée du travail. - Heures supplémentaires

48. 1. Appréciation de la durée du travail sur la semaine

48. 1. 1. La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur, ainsi qu'aux dispositions de l'accord du..... se substituant à l'accord du 15 février 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail, modifié par avenant du 29 février 1988.

Il est précisé que par " semaine " il y a lieu d'entendre la semaine civile qui s'étend du lundi au dimanche inclusivement. Il est également précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail effectif doivent donner lieu aux majorations légales de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % au-delà.

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

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

48. 1. 2. La durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne pourra dépasser 44 heures. En cas de circonstances exceptionnelles propres à l'entreprise ou à l'établissement, les modalités particulières à prendre pour l'application de cette disposition seront déterminées après consultation des représentants du personnel.

48. 1. 3. La répartition d'une durée du travail égale à 35 heures de travail effectif entre les jours ouvrables de la semaine est faite selon l'une des modalités suivantes :

- limitation du travail effectif à raison de 7 heures par jour pendant 5 jours ouvrables avec chômage le samedi ou le lundi ;

- limitation du travail effectif à raison de 5, 50 heures sur 6 jours ouvrables de la semaine ;

- répartition inégale de 35 heures de travail effectif de la semaine, avec un maximum de 8 heures par jour afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

48. 1. 4. Aux termes de l'article 4 du décret du 13 mars 1937, le personnel ne peut être occupé que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail fixant les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

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

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

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

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

Annexe I « Ouvriers »

L'article 4 est ainsi modifié :

« Les références à 39 heures et à 169, 65 heures sont respectivement remplacées par 35 heures et 151, 67 heures aux b, c et d de cet article. »

Annexe IV « Ingénieurs et cadres »

L'article 5 « Durée du travail » est remplacé par la rédaction suivante :

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

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

Annexe VI « Durée du travail »

L'annexe VI « Durée du travail » est remplacée par la rédaction suivante :

« Compte tenu des modifications législatives intervenues depuis la conclusion de l'avenant du 29 février 1988 modifiant l'accord du 15 février 1982, les signataires adoptent les présentes dispositions qui se substituent à l'accord et l'avenant ci-dessus mentionnés ainsi qu'à l'annexe à l'accord du 15 février 1982.

Chapitre Ier

Durée du travail

Il est précisé que, en matière de temps de travail effectif, est retenue la définition légale, à savoir :

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la

disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (art.L. 3121-1 du code du travail dans sa rédaction actuelle).

Chapitre II

Aménagement du temps de travail effectif

L'industrie de l'abattage, de découpe et de conditionnement de la volaille est une activité saisonnière. Les périodes de pointe d'activité sont variables. Elles dépendent des approvisionnements et des besoins de la clientèle. Elles peuvent aussi être fonction de l'orientation des fabrications, de la spécialisation plus ou moins poussée de l'entreprise, ou de sa situation géographique.

Tous les problèmes d'horaires et de temps de travail doivent être réglés au niveau des entreprises conformément à la réglementation en vigueur et selon les procédures prévues par le code du travail et la convention collective, dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

1. Heures supplémentaires

a) Contingent annuel d'heures supplémentaires

Les entreprises peuvent recourir, après information, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel à des heures supplémentaires dans les conditions définies par la loi.

Ces heures donnent lieu à une majoration de salaire fixée par la loi (à la date de conclusion du présent accord 25 % ou 50 %).

b) Heures supplémentaires au-delà du contingent

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies au-delà du contingent après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

c) Contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires au-delà du contingent

Ces heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos égale à celle définie par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent, 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Ce repos peut être pris par journée ou demi-journée, au choix du salarié, selon des dates à définir en accord avec l'employeur. La prise de ce repos, assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, n'entraîne aucune réduction de rémunération par rapport à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, y compris les primes de la convention collective qualifiées de salaire (prime de froid, majoration de salaire pour travail de nuit, prime annuelle).

Ce repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, à l'initiative du salarié. A défaut, l'employeur lui demande de prendre effectivement les repos correspondants dans un délai de 6 mois.

La demande du bénéfice de la contrepartie en repos doit être formulée au moins 1 semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 2 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur et le salarié devront trouver une date satisfaisante pour les deux parties dans le délai de 6 mois prévu ci-dessus. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise.

2. Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, encore appelée pratique de la modulation

Afin de permettre l'adaptation des conditions de fonctionnement des entreprises aux variations de leur niveau d'activité, l'entreprise a la faculté de moduler comme suit l'horaire de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

a) Principe

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

Cette modulation peut être mise en œuvre dans le cadre d'un établissement, atelier, service, ou de l'entreprise, et peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée du contrat se révèle compatible avec cette modulation.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de 35 heures par semaine.

b) Limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail

L'entreprise ou l'établissement fixe, par accord d'entreprise ou d'établissement, la limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail. Cet accord indique également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par le code du travail.

A défaut d'un accord, l'entreprise ou l'établissement est autorisé à prévoir une modulation dont l'amplitude est limitée à plus ou moins 7 heures par rapport à l'horaire défini au dernier alinéa du a ci-dessus.

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 9,30 heures, sauf en cas de répartition des horaires de travail hebdomadaire sur 4 jours.

c) Horaires de travail

Les plannings prévisionnels hebdomadaires de travail sont communiqués au personnel 7 jours à l'avance. L'entreprise, en fonction des aléas (techniques, sanitaires, par exemple) ou de la conjoncture (amplitude des commandes, par exemple), peut réviser le planning prévisionnel, dans un délai qui ne peut être

inférieur à 3 jours. En deçà de ce délai, une consultation préalable de représentants du personnel sera effectuée.

Lors des réunions avec les représentants du personnel, l'employeur fournit les raisons économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires de travail et les causes de la modification de l'horaire.

d) Qualification des heures de travail effectuées

Les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent pour déterminer la durée hebdomadaire moyenne.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures de travail effectif par an ou les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période définie par l'entreprise ou l'établissement quand elle est inférieure à l'année.

e) Modalité de rémunération

Le principe est que la régularité des ressources est assurée au salarié sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire, indépendant de l'horaire réel. Un compte d'heures est institué pour chaque salarié. Lorsqu'un salarié recruté en cours d'année n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail durant la période. Il en est de même en cas de départ en cours d'année.

En cas de période non travaillée par un salarié, mais donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

f) Régularisation en fin de période

L'entreprise arrête chaque compte individuel d'heures à l'issue de la période de modulation, sauf en cas de départ du salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé des modalités de régularisation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède 1 607 heures sur l'année ou, en moyenne sur la période, 35 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit à la majoration de salaire prévue par la loi (25 % actuellement). Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de modulation.

3. Répartition hebdomadaire du travail

Dans toute la mesure du possible, les salariés de la profession bénéficient de 2 jours de repos consécutifs. En outre, conformément à la réglementation et sous réserve des dérogations permises, ils bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

a) Les horaires hebdomadaires peuvent comporter :

- une modulation entre les différents jours de la semaine, ceux-ci pouvant alors comporter une durée inégale ; la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures ;

- des horaires spéciaux de fin de semaine ;

- des horaires flexibles avec possibilité de report d'une semaine sur l'autre sans effet sur le contingent d'heures supplémentaires ni sur le nombre et le taux des heures majorées, étant rappelé que ce type d'horaire est soumis à une réglementation particulière.

b) L'utilisation adaptée des équipements et les fluctuations de l'activité de l'entreprise permettent dans certains cas le recours à l'organisation du travail soit en équipes chevauchantes, soit en équipes successives (semi-continu).

Leur mise en œuvre est subordonnée à une consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ; l'entreprise doit afficher la composition nominative de chaque équipe.

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

4. Travail intermittent

Afin de résoudre certains problèmes d'organisation du temps de travail, les entreprises ou établissements peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent prévu par les articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. L'ensemble des emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale peut faire l'objet d'un contrat intermittent.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibère au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

a) Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et doit mentionner :

- la qualification du salarié ;

- la durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures de travail effectif ;

- les périodes définies pendant lesquelles celui-ci sera amené à travailler et la répartition indicative de l'horaire hebdomadaire de travail à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer avec précision à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions. Les propositions ci-dessus doivent être assorties d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Le salarié peut refuser ces propositions dans la limite de 5 refus par an sans qu'il puisse formuler plus de 2 refus consécutivement.

Conformément à la loi, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée par le contrat de travail ne peuvent excéder le quart de cette durée, sauf accord du salarié.

b) Rémunération du travailleur intermittent

Les éléments de la rémunération perçue par le salarié doivent être précisés dans le contrat de travail ; celle-ci doit être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale à 1 / 12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier 1 / 12 de la rémunération annuelle.

c) Droits des salariés intermittents

Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas des primes et indemnités, certains droits liés à la mensualisation et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

5. Jours fériés

a) Les jours fériés ne sont pas récupérables.

b) Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à 1 jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues à la réglementation applicable à la journée du 1er Mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié dans les conditions fixées par l'alinéa 2 de l'article 49 et l'alinéa 1 de l'article 65.

Chapitre III

Congés payés

1. La 5e semaine de congé peut s'exprimer sous forme de 1 semaine calendaire, ou 6 jours ouvrables, ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) Elle n'est pas accolée au congé principal. Elle est prise en dehors de la période légale, sauf dérogation particulière.

b) Elle peut être fractionnée, sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec, dans ce dernier cas, attribution de 1 jour supplémentaire.

c) Elle n'est pas génératrice de jours supplémentaires de fractionnement au sens de la loi.

2. L'étude d'ensemble de la situation résultant de l'institution de la 5e semaine de congé conduit à arrêter les dispositions suivantes.

a) Les jours de congés supplémentaires conventionnels prévus à l'article 55 de la convention collective sont maintenus, c'est-à-dire :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté.

b) Ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 3141-19 du code du travail, le fractionnement du congé principal de 24 jours n'entraîne pas attribution de jours de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une demande expresse de l'employeur.

Chapitre IV

Forfait annuel heures

Sauf accord d'entreprise différent, les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année sont :

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

Répondent à ces conditions les emplois classés au moins au niveau IV (techniciens assimilés, maîtrise) quel que soit le service (maintenance, entretien, qualité innovation,, sécurité, encadrement administratif, commercial, technique, agents de maîtrise de production, etc.).

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait annuel compris entre 1 607 heures et 2 000 heures.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Dans la première semaine de chaque mois, ils devront remettre à la direction un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidienne et hebdomadaire définies ci-dessus.

Chapitre V

Forfait annuel jours

Sauf accord d'entreprise différent, les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait en jours sur l'année sont :

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

disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il s'agit, à partir du niveau V, de toutes les catégories de salariés, commerciaux, administratifs, techniques, etc., sauf salariés classés cadres dirigeants et sauf ceux soumis à une obligation de pointage.

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours et demi-journées de travail.

Les parties conviennent de fixer le nombre de jours travaillés à 218 par année civile, y compris le jour de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le cadre d'un travail réduit, à la demande du salarié, il pourra être convenu par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre de jours compris entre 150 et 218 jours.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant une amplitude maximum quotidienne de travail de 13 heures.

Le plafond annuel de jours travaillés peut être dépassé à l'initiative du salarié par accord écrit conclu avec son employeur en contrepartie d'une majoration de son salaire dans la limite du nombre maximal de jours fixé par la loi en l'absence d'accord collectif contraire.

Le nombre de jours et demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le salarié concerné et son responsable hiérarchique.

Ce mécanisme annuel permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles...

Les dates de prise des jours et des demi-journées de repos seront déterminées par le salarié... jours au moins avant la date envisagée (possibilité de prévoir un planning prévisionnel sur une période donnée, trimestre, semestre).

Le respect des dispositions contractuelles et légales applicables sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet. »

Salaires. Avenant du 17 novembre 2004

Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreaux (CNADEV),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO ;
La fédération nationale des cadres de l'alimentation CGC ;
La fédération CSFV-CFTC,

(1) (en vigueur étendu)

Article 1er

Le barème national des salaires minima garantis est fixé à compter du 1er décembre 2004 comme défini à la grille ci-après annexée qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et le cas échéant le complément différentiel.

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

COEFFICIENT	MARS 2004	DECEMBRE 2004
120	1 136,13	1 178,19
125	1 137,72	1 179,82
130	1 139,32	1 181,47
135	1 144,11	1 186,44
140	1 150,49	1 193,06
145	1 153,68	1 196,37
150	1 156,87	1 199,67
155	1 161,66	1 204,64
160	1 172,83	1 216,22
165	1 180,81	1 224,50
170	1 204,74	1 249,32
175	1 212,72	1 257,59
180	1 228,68	1 274,14
185	1 244,63	1 290,68
190	1 268,57	1 315,51
195	1 300,48	1 348,60
200	1 316,44	1 365,15
215	1 380,27	1 431,34
230	1 448,88	1 502,49
245	1 515,90	1 571,99
260	1 595,68	1 654,72
280	1 675,47	1 737,46
300	1 763,23	1 828,47
320	1 863,76	1 932,72
340	1 959,50	2 032,00
350	1 970,67	2 043,58

375	2 106,30	2 184,23
400	2 233,96	2 316,62
450	2 473,31	2 564,82
500	2 712,66	2 813,03
600	3 183,39	3 301,18
700	3 654,12	3 789,32

Ce salaire minimum inclut le salaire de base et le cas échéant le complément différentiel.

Fait à Paris, le 17 novembre 2004.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée, instituant des garanties mensuelles de rémunération (arrêté du 23 mars 2005, art. 1er).

Salaires Accord du 1 janvier 2007

La fédération des industries avicoles (FIA) ;
Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreaux (CNADEV),

FGTA-FO ;
La fédération nationale des cadres de l'alimentation (CGC) ;
La fédération CSFV-CFTC,

Salaires minima mensuels à compter du 1er janvier 2007 et du 1er avril 2007.

(en vigueur étendu)

Article 1er

Le barème national des salaires minima garantis est fixé au 1er janvier et 1er avril 2007 comme défini à la grille ci-après annexée qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151 h 67 par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et le cas échéant le complément différentiel.

Article 2

La commission paritaire nationale se réunira en octobre 2007 pour analyser au regard de la situation économique de la branche les conséquences de la fixation du SMIC au 1er juillet 2007.

Fait à Paris, le 1er janvier 2007.

ANNEXE : Accord salarial du 1er janvier 2007

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151 h 67 par mois

COEFFICIENT	1er JANVIER 2007	1er AVRIL 2007
120	1 242,30	1 254,72
125	1 243,38	1 255,81
130	1 246,44	1 258,90
135	1 249,50	1 262,00
140	1 252,56	1 265,09
145	1 254,60	1 267,15
150	1 256,64	1 269,21
155	1 259,70	1 272,30
160	1 264,80	1 277,45
165	1 270,30	1 283,00
170	1 296,04	1 309,00
175	1 304,63	1 317,68
180	1 321,80	1 335,02
185	1 338,95	1 352,34
190	1 364,71	1 378,36
195	1 399,03	1 413,02
200	1 416,21	1 430,37
215	1 477,54	1 492,32

COEFFICIENT	1er JANVIER 2007	1er AVRIL 2007
230	1 550,98	1 566,49
245	1 622,73	1 638,96
260	1 708,12	1 725,20
280	1 793,54	1 811,47
300	1 887,49	1 906,36
320	1 995,10	2 015,05
340	2 097,59	2 118,57
350	2 109,54	2 130,64
375	2 254,73	2 277,28
400	2 391,39	2 415,30
450	2 647,60	2 674,08
500	2 903,82	2 932,86
600	3 407,73	3 441,81
700	3 911,63	3 950,74

Accord du 1er octobre 2007 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2007 et au 1er janvier 2008

La fédération des industries avicoles (FIA) ;

Le comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreaux (CNADEV),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO ;

La fédération nationale des cadres de l'alimentation CGC,

Article 1er (en vigueur étendu)

Le barème national des salaires minima garantis est fixé au 1er octobre 2007 et 1er janvier 2008 comme défini à la grille ci-après annexée qui prend en compte une augmentation de 0,8 % de tous les coefficients au 1er octobre et une deuxième augmentation au 1er janvier 2008 de 1,211 % sur les coefficients 120 à 195 et de 0,9 % sur les coefficients suivants. La grille précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et le cas échéant le complément différentiel.

Article 2 (en vigueur étendu)

La commission paritaire nationale se réunira dès le début 2008 (avant la fin janvier) pour aborder, au regard de la situation économique de la branche, les évolutions salariales pour l'année 2008.

Annexe

(en vigueur étendu)

Accord salarial du 1er octobre 2007

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	1er JANVIER 2007	1er AVRIL 2007	1er OCTOBRE 2007	1er JANVIER 2008
120	1 242,30	1 254,72	1 264,76	1 280,07
125	1 243,38	1 255,81	1 265,86	1 281,19
130	1 246,44	1 258,90	1 268,97	1 284,34
135	1 249,50	1 262,00	1 272,10	1 287,50

COEFFICIENT	1er JANVIER 2007	1er AVRIL 2007	1er OCTOBRE 2007	1er JANVIER 2008
140	1 252,56	1 265,09	1 275,21	1 290,65
145	1 254,60	1 267,15	1 277,29	1 292,76
150	1 256,64	1 269,21	1 279,36	1 294,86
155	1 259,70	1 272,30	1 282,48	1 298,01
160	1 264,80	1 277,45	1 287,67	1 303,26
165	1 270,30	1 283,00	1 293,26	1 308,93
170	1 296,04	1 309,00	1 319,47	1 335,45
175	1 304,63	1 317,68	1 328,22	1 344,31
180	1 321,80	1 335,02	1 345,70	1 362,00
185	1 338,95	1 352,34	1 363,16	1 379,67
190	1 364,71	1 378,36	1 389,39	1 406,21
195	1 399,03	1 413,02	1 424,32	1 441,57
200	1 416,21	1 430,37	1 441,81	1 454,79
215	1 477,54	1 492,32	1 504,26	1 517,80
230	1 550,98	1 566,49	1 579,02	1 593,23
245	1 622,73	1 638,96	1 652,07	1 666,94
260	1 708,12	1 725,20	1 739,00	1 754,65
280	1 793,54	1 811,47	1 825,96	1 842,40
300	1 887,49	1 906,36	1 921,61	1 938,91
320	1 995,10	2 015,05	2 031,17	2 049,45
340	2 097,59	2 118,57	2 135,52	2 154,74
350	2 109,54	2 130,64	2 147,69	2 167,01
375	2 254,73	2 277,28	2 295,50	2 316,16
400	2 391,39	2 415,30	2 434,62	2 456,53
450	2 647,60	2 674,08	2 695,47	2 719,73
500	2 903,82	2 932,86	2 956,32	2 982,93
600	3 407,73	3 441,81	3 469,34	3 500,57
700	3 911,63	3 950,74	3 982,35	4 018,19

Accord « Salaires » du 1er juillet 2009

La FIA ;
Le CNADEV,

La FGA CFDT ;
La FGTA CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
La CSFV CFTC,

Article 1er (en vigueur étendu)

Le barème national des salaires minima garantis est fixé au 1er juillet 2009 comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois.

Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 2 (en vigueur étendu)

La commission paritaire nationale convient de se retrouver pour les prochaines négociations salariales en janvier 2010.

Annexe

(en vigueur étendu)

ANNEXE

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	1er JANVIER 2008	1er JUILLET 2009
120	1 280,07	1 337,70
125	1 281,19	1 340,70
130	1 284,34	1 343,70

COEFFICIENT	1er JANVIER 2008	1er JUILLET 2009
135	1 287,50	1 346,70
140	1 290,65	1 349,70
145	1 292,76	1 352,70
150	1 294,86	1 355,70
155	1 298,01	1 358,70
160	1 303,26	1 361,70
165	1 308,93	1 364,70
170	1 335,45	1 375,92
175	1 344,31	1 385,04
180	1 362,00	1 403,27
185	1 379,67	1 421,47
190	1 406,21	1 448,82
195	1 441,57	1 485,25
200	1 454,79	1 498,87
215	1 517,80	1 563,79
230	1 593,23	1 641,51
245	1 666,94	1 717,45
260	1 754,65	1 807,82
280	1 842,40	1 898,22
300	1 938,91	1 997,66
320	2 049,45	2 111,55
340	2 154,74	2 220,03
350	2 167,01	2 232,68
375	2 316,16	2 386,34
400	2 456,53	2 530,97
450	2 719,73	2 802,14
500	2 982,93	3 073,32
600	3 500,57	3 606,64
700	4 018,19	4 139,94

Accord du 1er mars 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010

La FIA ;
Le CNADEV,

La FGA CFDT,

Article 1er (en vigueur étendu)

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1er mars 2010 :

- coefficient 120 au Smic ;
- du 120 au 165 : 3 ? de différence entre chaque coefficient ;
- du 170 au 700 : + 6 ? à chaque coefficient.

Au 1er juillet 2010 :

- du 120 au 165 : 3,50 ? de différence entre chaque coefficient au lieu des 3 ? ;
- du 170 au 700 : garantie de 0,4 % par rapport à la grille du 1er juillet 2009.

Article 2 (en vigueur étendu)

Les parties conviennent de se revoir lors de la commission mixte paritaire du 22 juin 2010, pour faire le point sur la grille des salaires.

Annexe

(en vigueur étendu)

Annexe

Grille des salaires minima mensuels

Salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coef.	au 1er juillet 2009	au 1er mars 2010	au 1er juillet 2010
120	1 337,70	1 343,77	1 343,77
125	1 340,70	1 346,77	1 347,27
130	1 343,70	1 349,77	1 350,77
135	1 346,70	1 352,77	1 354,27
140	1 349,70	1 355,77	1 357,77
145	1 352,70	1 358,77	1 361,27
150	1 355,70	1 361,77	1 364,77
155	1 358,70	1 364,77	1 368,27
160	1 361,70	1 367,77	1 371,77
165	1 364,70	1 370,77	1 375,27
170	1 375,92	1 381,92	1 381,92
175	1 385,04	1 391,04	1 391,04
180	1 403,27	1 409,27	1 409,27
185	1 421,47	1 427,47	1 427,47
190	1 448,82	1 454,82	1 454,82
195	1 485,25	1 491,25	1 491,25
200	1 498,87	1 504,87	1 504,87
215	1 563,79	1 569,79	1 570,04
230	1 641,51	1 647,51	1 648,08
245	1 717,45	1 723,45	1 724,32
260	1 807,82	1 813,82	1 815,05
280	1 898,22	1 904,22	1 905,81
300	1 997,66	2 003,66	2 005,65
320	2 111,55	2 117,55	2 120,00
340	2 220,03	2 226,03	2 228,91
350	2 232,68	2 238,68	2 241,61
375	2 386,34	2 392,34	2 395,88
400	2 530,97	2 536,97	2 541,09
450	2 802,14	2 808,14	2 813,35
500	3 073,32	3 079,32	3 085,61
600	3 606,64	3 612,64	3 621,07
700	4 139,94	4 145,94	4 156,50

Accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

La FIA ;
Le CNADEV,

La FGA CFDT ;
Le SNPFDC FGTA FO,

(en vigueur étendu)

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1er janvier 2011 :

- coefficient 120 au Smic ;
- coefficient 125 à 195 : + 1,6 % + 2 € à chaque coefficient ;
- coefficient 200 à 700 : + 1,4 % à chaque coefficient.

Annexe

(en vigueur étendu)

Annexe

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	Au 1er mars 2010	Au 1er juillet 2010	Au 1er janvier 2011
120	1 343,77	1 343,77	1 365,00
125	1 346,77	1 347,27	1 370,83
130	1 349,77	1 350,77	1 374,38
135	1 352,77	1 354,27	1 377,94
140	1 355,77	1 357,77	1 381,49

Coefficient	Au 1er mars 2010	Au 1er juillet 2010	Au 1er janvier 2011
145	1 358,77	1 361,27	1 385,05
150	1 361,77	1 364,77	1 388,61
155	1 364,77	1 368,27	1 392,16
160	1 367,77	1 371,77	1 395,72
165	1 370,77	1 375,27	1 399,27
170	1 381,92	1 381,92	1 406,03
175	1 391,04	1 391,04	1 415,30
180	1 409,27	1 409,27	1 433,81
185	1 427,47	1 427,47	1 452,31
190	1 454,82	1 454,82	1 480,10
195	1 491,25	1 491,25	1 517,11
200	1 504,87	1 504,87	1 525,94
215	1 569,79	1 570,04	1 592,02
230	1 647,51	1 648,08	1 671,15
245	1 723,45	1 724,32	1 748,46
260	1 813,82	1 815,05	1 840,46
280	1 904,22	1 905,81	1 932,50
300	2 003,66	2 005,65	2 033,73
320	2 117,55	2 120,00	2 149,68
340	2 226,03	2 228,91	2 260,11
350	2 238,68	2 241,61	2 272,99
375	2 392,34	2 395,88	2 429,43
400	2 536,97	2 541,09	2 576,67
450	2 808,14	2 813,35	2 852,74
500	3 079,32	3 085,61	3 128,81
600	3 612,64	3 621,07	3 671,76
700	4 145,94	4 156,50	4 214,69

ARRETE du 7 février 1997

Articles 1, 2 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, composée des dispositions générales et des annexes I (Ouvriers), II (Employés), III (Maîtrise et techniciens assimilés) et IV (Ingénieurs et cadres) :

- le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de dispositions des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail ainsi que de l'article 1134 du code civil ;
- le premier alinéa de l'article 45 est étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail ;
- le troisième alinéa de l'article 53 est étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 122-19 du code du travail ;
- le dernier alinéa du point "Entreprise ayant au moins cinquante salariés" de l'article 66 est étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 236-10 du code du travail ;
- le point 4° de l'article 71 est étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail ;
- le premier alinéa de l'article 79-4 est étendu sous réserve du libre exercice du droit de grève par les salariés tel qu'il résulte de l'interprétation jurisprudentielle de la portée de ce droit ;
- le dernier alinéa de l'article 14 de l'annexe I (Ouvriers) est étendu sous réserve de l'application de dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

NOTA. Le texte de la convention collective susvisée a été publié au Bulletin officiel spécial du ministère, fascicule Convention collectives n° 97-1 en date du 6 mars 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26 rue Desaix 75727 Paris cedex 15, au prix de 60 F.

ARRÊTÉ du 30 octobre 1980

Article 1er (en vigueur)

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 20 juin 1973 les dispositions de l'accord du 31 octobre 1979 à la convention collective susvisée.

ARRÊTÉ du 21 mai 1982

Article 1er (en vigueur)

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 20 juin 1973 les dispositions de l'accord national du 15 février 1982 sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée à l'exclusion des termes " et ce avec effet du 1er janvier 1982 " figurant à l'alinéa d du paragraphe 1 du chapitre III.

ARRÊTÉ du 21 décembre 1987

Article 1er (en vigueur)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 20 juin 1973, les dispositions de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les trois premiers alinéas de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 432-1 du code du travail et le quatrième alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 432-2, alinéa 1, du code du travail.

Le premier tiret du paragraphe I de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 422-1, alinéa 3, du code du travail et le paragraphe II (licenciement d'au moins dix salariés) sous réserve de l'application des articles L. 321-3, premier alinéa, et L. 422-1, quatrième alinéa, du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-6, dernier alinéa, du code du travail.

ARRÊTÉ du 16 septembre 1988

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 20 juin 1973, les dispositions de l'accord du 29 février 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du paragraphe 2 de l'article 3.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par les conventions précitées.

Article 3

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

ARRETE du 12 juillet 1993

Article 1er (en vigueur)

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 20 juin 1973, les dispositions de l'accord du 5 février 1993 (Classification) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 6 mai 1997

Article 1er (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, composée des dispositions générales et des annexes n° I (Ouvriers), n° II (Employés), n° III (Maîtrise et techniciens assimilés) et n° IV (Ingénieurs et cadres), les dispositions de l'avenant Salaires minima du 12 février 1997 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant du 12 février 1997 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-11 en date du 18 novembre 1997, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

ARRETE du 1 avril 1998

Article 1er (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'avenant du 15 janvier 1998 (Salaires minima) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-09 en date du 1er avril 1998, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

ARRETE du 14 avril 1999

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'avenant du 12 février 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail à la convention collective susvisée.

L'article 3-1 est étendu sous réserve de l'application du III de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

Le point c de l'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée et de l'article L. 220-2 du code du travail.

L'article 6 est étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel spécial du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-09, en date du 16 avril 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 10 mai 2000

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'avenant du 4 février 2000 relatif aux salaires minima garantis à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant précité.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel spécial du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/09 en date du 24 mars 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 10 novembre 2000

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centre de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'avenant du 19 mai 2000 susvisé, à l'exclusion des termes : " ou à défaut avec une délégation nommément désignée par les salariés ", figurant à la troisième phrase de l'article unique de cet accord.

Cet avenant est étendu sous réserve du paragraphe VII de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 qui, par dérogation aux règles de droit commun de la négociation d'un accord collectif, subordonne la négociation avec les délégués du personnel à une carence du mandatement.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel spécial du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/24 en date du 14 juillet 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 30 juillet 2001

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'avenant du 24 avril 2001 relatif aux salaires minima garantis à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/21 en date du 22 juin 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

ARRETE du 10 octobre 2003

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'avenant du 10 octobre 2002 relatif au travail de nuit, à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa du point 4 (durée quotidienne du travailleur de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail.

Le troisième alinéa du point 6 (contreparties des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié a droit à un repos compensateur dès lors qu'il est qualifié de travailleur de nuit. En conséquence, le quota prévu par le troisième alinéa précité est une condition de déclenchement de la prise de repos et non pas une condition supplémentaire d'octroi de ce droit à repos compensateur.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/45, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 16 juillet 2004

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 26 mars 2004 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée, instituant des garanties mensuelles de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/18, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 23 mars 2005

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 17 novembre 2004 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée, instituant des garanties mensuelles de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/53, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 25 avril 2006

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2005 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/44, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

ARRETE du 20 octobre 2006

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 30 septembre 2005 et les annexes 1 et 2, relatifs à la professionnalisation, conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du mot : " notamment " figurant à la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 1er-1 comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 981-1 du code du travail aux termes desquelles le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir exclusivement l'une des qualifications visées par l'accord.

Le deuxième alinéa de l'article 4-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des annexes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord et lesdites annexes.

Article 3

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

Nota. - Les textes de l'accord susvisé et des annexes ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/44, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

ARRETE du 23 octobre 2006

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 1er juin 2006 et son annexe, relatif aux salaires minima garantis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'annexe susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Les textes de l'accord susvisé et de son annexe ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/29, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

ARRETE du 14 décembre 2006

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2005 relatif au droit individuel à la formation conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/02, disponible à la direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 28 mars 2007

Articles 1, 2, 3 (en vigueur)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, devenue convention collective nationale des industries de la transformation des volailles par l'avenant du 30 septembre 2005, les dispositions de l'accord du 1er janvier 2007 relatif aux salaires (barème annexé) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/4, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

Cette convention collective n'est pas une version officielle.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.