

# EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

Brochure n° 3178

Générée le 29/04/2016



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

|   |          |
|---|----------|
| <b>Convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1961 JONC 3 décembre 1961.....</b> | <b>1</b> |
| Texte de base.....  | 1        |
| Convention collective nationale du 10 juillet 1956.....   | 1        |
| Clauses communes.....   | 1        |
| Objet de la convention.....   | 1        |
| Durée de la convention.....   | 2        |
| Révision.....   | 2        |
| Modalité de dénonciation.....   | 2        |
| Conventions et accords antérieurs.....  | 2        |
| Liberté syndicale et liberté d'opinion.....   | 3        |
| Panneaux d'affichage.....   | 4        |
| Délégués du personnel.....  | 5        |
| Nombre de délégués.....   | 5        |
| Election de délégués. - Collèges électoraux.....  | 6        |
| Electorat. - Eligibilité.....   | 6        |
| Organisation des élections.....   | 6        |
| Scrutin.....  | 7        |
| Dépouillement du scrutin.....   | 7        |
| Durée du mandat.....  | 8        |
| Mission et exercice du mandat des délégués.....   | 8        |
| Licenciement des délégués du personnel.....   | 10       |
| Comités d'entreprise.....   | 10       |
| Création et composition.....  | 10       |
| Electorat. - Eligibilité.....   | 10       |
| Elections.....  | 11       |
| Mission des comités.....  | 11       |
| Financement.....  | 11       |
| Fonctionnement.....   | 12       |
| Comité d'établissement et comité central.....   | 13       |
| Licenciement des membres des comités d'entreprise.....  | 13       |
| Comité d'hygiène et de sécurité.....  | 13       |
| Embauchage.....   | 14       |
| Salaires.....   | 14       |
| Mensualisation.....   | 15       |
| Contrats à durée déterminée.....  | 16       |
| Exécution du contrat de travail - Promotion.....  | 17       |
| Mutations.....  | 17       |
| Emplois multiples.....  | 17       |
| Absences pour maladie ou accident.....  | 17       |
| Païement des jours d'absence pour maladie, accident ou maternité.....   | 18       |
| Bulletin de paie.....   | 19       |
| Résiliation du contrat de travail.....  | 20       |
| Indemnité de licenciement.....  | 20       |
| Délai-congé. - Indemnité de préavis.....  | 21       |
| Recherche d'emploi.....   | 21       |
| Licenciements collectifs.....   | 21       |
| Certificat de travail.....  | 21       |
| Durée du travail.....   | 22       |
| Réduction de la durée hebdomadaire du travail.....  | 22       |
| Travail du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés.....  | 22       |
| Travail de nuit.....  | 23       |
| Apprentissage. - Formation professionnelle (1).....   | 23       |
| Hygiène et sécurité.....  | 23       |
| Visites médicales des chauffeurs.....   | 24       |
| Congés payés.....   | 25       |
| Jours fériés.....   | 27       |
| Travail des femmes et des jeunes.....   | 27       |
| Départ en retraite.....   | 28       |
| Retraite complémentaire.....  | 28       |
| Conciliation.....   | 28       |
| Publicité.....  | 29       |
| Adhésions.....  | 29       |
| Régime de prévoyance.....   | 29       |
| Textes Attachés.....  | 39       |
| ANNEXE I Convention collective nationale du 10 juillet 1956.....  | 39       |
| Accord Salaires.....  | 39       |
| Accord Salaires.....  | 39       |
| Salaires minima (1).....  | 39       |
| Garantie de ressources mensuelle (1).....   | 40       |
| Salaires réels (1).....   | 40       |
| Révision des salaires.....  | 40       |
| Prime annuelle.....   | 40       |
| Prime de portage de viande.....   | 40       |
| ANNEXE II Convention collective nationale du 10 juillet 1956 ouvriers et employés (1).....  | 40       |
| Période d'essai.....  | 41       |

# Sommaire

## Convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1961 JONC 3 décembre 1961.

|   |    |
|---|----|
| Rappel en dehors de l'horaire normal.....   | 41 |
| Frais de déplacement.....   | 41 |
| Prime d'ancienneté.....   | 42 |
| Contrat à la journée.....   | 42 |
| Travail en continu.....   | 43 |
| Arrêt du travail pendant l'horaire.....   | 43 |
| Remplacements.....  | 43 |
| Dispositions particulières aux travailleurs étrangers.....  | 43 |
| Indemnité de licenciement.....  | 44 |
| Mise à la retraite.....   | 45 |
| Départ volontaire à la retraite.....  | 45 |
| Prime de froid.....   | 46 |
| ANNEXE III Agents de maîtrise et techniciens assimilés.....   | 46 |
| Agents de maîtrise et techniciens assimilés.....  | 46 |
| Période d'essai.....  | 46 |
| Engagement.....   | 47 |
| Résiliation du contrat de travail.....  | 47 |
| Frais de déplacement.....   | 47 |
| Suppression d'emploi.....   | 47 |
| Prime d'ancienneté.....   | 48 |
| Indemnité de licenciement.....  | 48 |
| Mise à la retraite.....   | 49 |
| Maladie et accident.....  | 50 |
| Départ volontaire à la retraite.....  | 50 |
| ANNEXE IV Cadres.....   | 50 |
| Cadres.....   | 51 |
| Période d'essai.....  | 51 |
| Engagement.....   | 51 |
| Changement d'emploi.....  | 52 |
| Durée du travail.....   | 52 |
| Déplacements ordinaires.....  | 52 |
| Déplacements de longue durée.....   | 52 |
| Changement de résidence.....  | 53 |
| Maladies et accidents.....  | 53 |
| Congés payés.....   | 53 |
| Délai-congé.....  | 54 |
| Indemnité de licenciement.....  | 54 |
| Régime de retraite et de prévoyance (1).....  | 55 |
| Mise à la retraite.....   | 55 |
| Conciliation.....   | 55 |
| Départ volontaire à la retraite.....  | 55 |
| Accord du 29 janvier 1982 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.....  | 56 |
| Accord du 29 novembre 1988 relatif à l'introduction de nouvelles technologies.....  | 58 |
| Introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies.....   | 58 |
| Information et consultation du comité d'entreprise.....   | 58 |
| Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....  | 59 |
| Obligation de discrétion et de secret.....  | 59 |
| Plan d'adaptation.....  | 59 |
| Formation et nouvelles technologies.....  | 59 |
| Organisation du travail.....  | 59 |
| Mutations individuelles.....  | 60 |
| Bilan.....  | 60 |
| PARTITION DES EMPLOYEURS DE MOINS DE DIX SALAIRES AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION<br>PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS DIVERSES BRANCHES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES. Accord du 5<br>mars 1993.....           | 60 |
| PARTITION DES EMPLOYEURS DE MOINS DE DIX SALAIRES AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION<br>PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS DIVERSES BRANCHES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES. ANNEXE I.<br>Accord du 5 mars 1993..... | 61 |
| LISTE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES SIGNATAIRES.....  | 61 |
| Accord du 25 mars 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....   | 62 |
| Champ d'application.....  | 63 |
| Objet et mise en oeuvre.....  | 63 |
| Dispositions générales.....   | 63 |
| Organisation et aménagement du temps de travail.....  | 64 |
| Dispositions relatives à la réduction du temps de travail.....  | 66 |
| Dispositions propres à certaines catégories de salaires.....  | 67 |
| Dispositions particulières pour bénéficier des aides.....   | 68 |
| Suivi de l'accord.....  | 69 |
| Extension.....  | 69 |
| Avenant n° 64 du 31 mai 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires.....  | 69 |
| Préambule.....  | 69 |
| Entrée en vigueur.....  | 70 |
| Avenant du 10 mai 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans.....   | 70 |
| Préambule.....  | 70 |

# Sommaire

## Convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1961 JONC 3 décembre 1961.

|   |     |
|---|-----|
| Avenant n° 67 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance.....  | 71  |
| Préambule.....  | 71  |
| Champ d'application.....  | 71  |
| Objet.....  | 71  |
| Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance.....  | 71  |
| Risques couverts.....   | 72  |
| Portabilité des droits du régime de prévoyance collective.....  | 75  |
| Salaire de référence.....   | 76  |
| Cotisations et répartition.....   | 76  |
| Organismes assureurs désignés.....  | 77  |
| Clause de sauvegarde.....   | 77  |
| Changement d'organisme assureur.....  | 77  |
| Provision pour égalisation.....   | 77  |
| Date d'effet.....   | 78  |
| Demande d'extension.....  | 79  |
| Accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.....   | 79  |
| Préambule.....  | 79  |
| I - Le droit individuel à la formation.....   | 79  |
| Objectif du DIF.....  | 79  |
| Bénéficiaires du DIF.....   | 79  |
| Mise en oeuvre du DIF.....  | 80  |
| Exercice du DIF.....  | 80  |
| Actions prioritaires.....   | 80  |
| Sort du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail.....  | 81  |
| II - La professionnalisation dans l'entreposage frigorifique.....   | 81  |
| A. - Les périodes de professionnalisation.....  | 81  |
| Objectif.....   | 81  |
| Bénéficiaires.....  | 81  |
| Nature des actions au titre de la professionnalisation.....   | 82  |
| Modalités de mise en oeuvre.....  | 82  |
| B. - Les contrats de professionnalisation.....  | 82  |
| Objectif et nature des actions de formation.....  | 82  |
| Bénéficiaires.....  | 83  |
| Rémunérations minimales.....  | 83  |
| Caractéristiques du contrat de professionnalisation.....  | 83  |
| III - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi.....  | 84  |
| Composition.....  | 84  |
| Fonctionnement.....   | 84  |
| Attributions.....   | 84  |
| Dépôt et publicité.....   | 85  |
| Dispositions diverses.....  | 85  |
| Entrée en vigueur et prise d'effet.....   | 85  |
| Avenant n° 70 du 1er septembre 2006 relatif au jours fériés.....  | 86  |
| Préambule.....  | 86  |
| Dépôt.....  | 86  |
| Entrée en vigueur.....  | 86  |
| Accord du 6 juin 2007 relatif à la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement par un salarié mandaté.....        | 86  |
| Préambule.....  | 87  |
| Avenant n° 1 du 6 juin 2007 à l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.....                         | 88  |
| Préambule.....  | 88  |
| Avenant n° 72 du 29 janvier 2008 relatif au champ d'application de la convention collective.....                            | 90  |
| Préambule.....  | 90  |
| Avenant n° 74 du 23 juin 2009 relatif à la période d'essai.....   | 90  |
| Préambule.....  | 91  |
| Avenant n° 1 du 30 septembre 2009 relatif à la prévoyance.....  | 92  |
| Avenant n° 1 du 13 janvier 2010 à l'accord du 31 mai 2003 relatif au travail de nuit.....                                   | 93  |
| Préambule.....  | 93  |
| Avenant n° 1 du 2 novembre 2010 à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications.....                             | 96  |
| Préambule.....  | 96  |
| Avenant n° 2 du 2 novembre 2010 relatif à la prévoyance.....  | 102 |
| Préambule.....  | 103 |
| Avenant n° 76 du 2 novembre 2010 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs..... | 106 |
| Préambule.....  | 106 |
| Annexe.....   | 108 |
| Accord du 30 mai 2011 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes.....   | 108 |
| Préambule.....  | 109 |
| Annexe.....   | 113 |
| Avenant n° 77 du 1er août 2011 relatif au régime de prévoyance.....   | 114 |
| Préambule.....  | 114 |
| Avenant n° 80 du 12 juin 2013 portant révision de la convention collective.....   | 121 |
| Préambule.....  | 121 |
| Avenant n° 81 du 16 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance.....  | 129 |
| Préambule.....  | 130 |
| Avenant n° 2 du 21 avril 2015 relatif à la classification des postes.....   | 131 |

# Sommaire

|   |            |
|---|------------|
| <b>Convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1961 JONC 3 décembre 1961.</b> |            |
| Préambule.....  | 131        |
| Textes Salaires.....  | 142        |
| Accord du 25 mars 1999 relatif aux salaires.....  | 142        |
| Salaires minima garantis à compter du 25 mars 1999.....   | 142        |
| Avenant "Salaires" n° 65 du 31 mai 2003.....  | 142        |
| Salaires minima garantis, prime d'ancienneté, prime de panier, frais de déplacement, prime de froid.....  | 142        |
| Avenant "Salaires" n° 66 du 10 mai 2004.....  | 146        |
| Avenant " Salaires" n° 68 du 28 avril 2005.....   | 147        |
| Salaires minima garantis à compter du 1er mars 2005 et 1er juillet 2005.....  | 147        |
| Additif à l'avenant "Salaires" n° 68 du 4 juillet 2005.....   | 150        |
| Salaires minima à compter du 1er juillet 2005.....  | 150        |
| Avenant " Salaires" n° 69 du 21 juin 2006.....  | 151        |
| Avenant n° 71 du 6 septembre 2007 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2007.....   | 153        |
| Avenant n° 73 du 18 septembre 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2008.....  | 154        |
| Avenant n° 75 du 30 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009.....  | 157        |
| Avenant n° 78 du 8 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er janvier 2011.....  | 159        |
| Avenant n° 79 du 13 avril 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012.....  | 162        |
| Avenant n° 82 du 21 avril 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2015.....  | 164        |
| Textes Extensions.....  | 167        |
| ARRETE du 15 novembre 1961.....   | 167        |
| ARRETE du 5 août 1964.....  | 168        |
| ARRETE du 10 mars 1982.....   | 168        |
| ARRETE du 13 avril 1989.....  | 169        |
| ARRETE du 10 août 1989.....   | 170        |
| ARRETE du 3 mars 1992.....  | 170        |
| ARRETE du 11 mars 1993.....   | 170        |
| ARRETE du 16 juillet 1996.....  | 171        |
| ARRETE du 25 juin 1997.....   | 171        |
| ARRETE du 4 août 1999.....  | 172        |
| ARRETE du 19 octobre 1999.....  | 173        |
| ARRETE du 12 juin 2002.....   | 173        |
| ARRETE du 4 décembre 2003.....  | 174        |
| ARRETE du 7 avril 2005.....   | 174        |
| ARRETE du 28 novembre 2005.....   | 175        |
| ARRETE du 19 octobre 2006.....  | 175        |
| ARRETE du 15 mars 2007.....   | 176        |
| <b>Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications.....</b>  | <b>177</b> |
| Texte de base.....  | 177        |
| Classifications.....  | 177        |
| Principes généraux.....   | 177        |
| Définition des critères classants des niveaux et échelons.....  | 178        |
| Définition des niveaux de qualification de branche.....   | 178        |
| Echelons - Définition générique des critères classants.....   | 181        |
| Positionnement de l'emploi et classement des salariés.....  | 183        |
| Polyvalence.....  | 183        |
| Mise en oeuvre.....   | 183        |
| Méthodologie de mise en place de la classification.....   | 184        |
| Processus de suivi des classifications.....   | 185        |
| Durée - Dépôt - Extension.....  | 185        |
| Liste des emplois repères non cadres.....   | 185        |
| Glossaire.....  | 186        |
| ANNEXE.....   | 186        |
| ANNEXE.....   | 187        |
| ANNEXE.....   | 187        |
| ANNEXE.....   | 187        |
| ANNEXE.....   | 187        |
| Textes Attachés.....  | 188        |
| Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications.....  | 188        |
| <b>Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.....</b>  | <b>190</b> |
| Texte de base.....  | 190        |
| Emploi et formation professionnelle.....  | 190        |
| Préambule.....  | 191        |
| Annexe.....   | 192        |
| <b>Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires.....</b>                            | <b>194</b> |
| Texte de base.....  | 194        |
| Reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires.....   | 194        |
| Préambule.....  | 195        |
| Annexe.....   | 196        |

# Sommaire

|   |            |
|---|------------|
| <b>Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés.....</b>  | <b>197</b> |
| Texte de base.....  | 197        |
| Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés.....   | 197        |
| Préambule.....  | 198        |
| Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM.....   | 203        |
| Textes Attachés.....  | 208        |
| Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle.....                                       | 208        |
| Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM.....   | 208        |
| Préambule.....  | 209        |
| Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013..... | 211        |
| <b>Accord du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation.....</b>   | <b>212</b> |
| Texte de base.....  | 212        |
| Professionnalisation et droit individuel à la formation.....  | 212        |
| <b>Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.....</b>  | <b>214</b> |
| Texte de base.....  | 214        |
| Formation professionnelle.....  | 214        |
| Textes Attachés.....  | 222        |
| Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.....   | 222        |
| Préambule.....  | 223        |
| Annexe.....   | 225        |
| <b>Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....</b>   | <b>226</b> |
| Texte de base.....  | 226        |
| Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....  | 226        |
| Préambule.....  | 227        |
| Annexe.....   | 227        |
| <b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>   | <b>230</b> |
| 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....   | 231        |
| 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....   | 232        |
| 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....  | 233        |
| 4. La rupture conventionnelle est.....  | 234        |
| 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....  | 235        |
| 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....  | 236        |
| 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....  | 237        |
| 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....  | 238        |
| 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....   | 239        |
| 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....   | 240        |
| <b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>  | <b>241</b> |
| 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....  | 242        |
| a. Définition de la convention collective.....  | 242        |
| b. Thèmes abordés dans la convention collective.....  | 242        |
| c. Utilité de la convention collective.....   | 242        |
| 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....   | 243        |
| a. L'activité de l'entreprise.....  | 243        |
| b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....  | 243        |
| c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....   | 243        |
| d. Les mentions du contrat de travail.....  | 244        |
| e. L'affichage dans l'entreprise.....   | 244        |
| f. La mise à disposition des représentants du personnel.....  | 245        |
| g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....   | 245        |
| 3. Comment s'applique une convention collective ?.....  | 246        |
| a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....  | 246        |
| b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....   | 246        |
| c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....   | 246        |
| d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....  | 247        |
| e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....   | 247        |
| 4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....  | 249        |
| a. La convention collective qui est applicable est révisée.....   | 249        |
| b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....  | 249        |
| c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....   | 249        |
| d. La disparition des organisations signataires.....  | 249        |
| 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....   | 250        |
| a. Savoir chercher dans sa convention collective.....   | 250        |
| b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....  | 250        |
| c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....  | 252        |
| d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....   | 253        |

# Convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1961 JONC 3 décembre 1961.

## Texte de base

### Convention collective nationale du 10 juillet 1956

Union nationale syndicale des exploitations frigorifiques.

Fédération française des syndicats chrétiens des travailleurs de l'alimentation CFDT -CFTC ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFDT-CFTC ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFDT-CFTC ;

Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation et des hôtels, cafés, restaurants CGT ;

Fédération nationale des travailleurs des commerces et industries de l'alimentation, cafés, hôtels, restaurants de France et de l'Union française FO ;

Fédération indépendante des ouvriers et employés de l'alimentation CGSI ;

Fédération des syndicats indépendants " Travail et liberté " de l'alimentation ;

Fédération nationale des syndicats de cadres des industries et commerces de l'alimentation CGC.

Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation CFDT (26 septembre 1977).

NB - La liste ci-dessus indique les organisations signataires de la convention collective nationale d'origine en 1956. Depuis cette époque, un certain nombre de modifications sont intervenues.

En particulier, la CFTC s'est divisée en deux organisations :

la CFDT et la CFTC.

Les négociations ont lieu couramment avec la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CGC.

### Clauses communes

### Objet de la convention

#### Article 1er

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 72 du 29 janvier 2008)

La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale est l'exploitation pour compte de tiers d'installations d'entreposage frigorifique ou de lieux de stockage réfrigéré, y compris à caractère industriel, et qui relèvent du



numéro suivant de la nomenclature d'activités française (NAF) (rev. 2), approuvée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 :

52.10A. Entreposage et stockage frigorifique

Des annexes fixent les conditions particulières se rapportant aux diverses catégories de salariés.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements définis ci-dessus situés sur l'ensemble du territoire national (y compris Corse et DOM-TOM (1)).

Elle ne s'oppose pas, conformément aux prescriptions légales, à la conclusion d'avenants qui pourraient être rendus nécessaires par les conditions particulières de travail dans certaines régions ou dans certains établissements.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail (anciennement du troisième alinéa de l'article L. 132-5) selon lesquelles, les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon (arrêté du 7 juillet 2008, art. 1er).

## **Durée de la convention**

### **Article 2**

**En vigueur étendu**

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter de 1er juillet 1956.

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

## **Révision**

### **Article 3**

**En vigueur étendu**

(Modifié par avenant du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention collective et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision devra être envoyée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au siège de la fédération nationale des exploitations frigorifiques, elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Le secrétariat doit convoquer, par lettre ordinaire comportant le double de la demande de révision, chacune des parties signataires de la présente convention.

La première réunion de travail doit avoir lieu dans les 4 semaines qui suivent la réception de la lettre recommandée.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, 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.

## **Modalité de 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 1957, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec un préavis de 3 mois, à l'expiration duquel la convention cessera d'avoir effet.

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

## **Conventions et accords antérieurs**

### **Article 5**

**En vigueur étendu**

La présente convention abroge toutes les conventions et accords conclus antérieurement au stade national, régional ou local.

Toutefois, 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'établissement restent ce qu'elles étaient.

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.

## Liberté syndicale et liberté d'opinion

### Article 6 En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent mutuellement la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel régulièrement constitué de leur choix.

Employeurs et salariés s'engagent à ne prendre, en aucun cas, en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les croyances, les opinions, les origines et le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

Les employeurs s'engagent, en particulier, à ne pas prendre en considération 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, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du congédiement ou du départ d'un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions du présent article, les deux parties s'emploieront, dans le cadre des dispositions de l'article ci-après, à examiner les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution assurant, à défaut de réintégration, l'indemnisation du préjudice qui aurait pu être causé. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties de demander une réparation judiciaire.

### Article 6 En vigueur non étendu

(Modifié par avenant du 5 mai 1977)

Les parties contractantes reconnaissent mutuellement la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel régulièrement constitué de leur choix.

Employeurs et salariés s'engagent à ne prendre, en aucun cas, en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les croyances, les opinions, les origines et le fait d'appartenir ou non à un syndicat.

Les employeurs s'engagent, en particulier, à ne pas prendre en considération 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, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du congédiement ou du départ d'un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions du présent article, les deux parties s'emploieront, dans le cadre des dispositions de l'article ci-après, à examiner les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution assurant, à défaut de réintégration, l'indemnisation du préjudice qui aurait pu être causé. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties de demander une réparation judiciaire.

La liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise est garantie.

Le rôle de l'organisation syndicale et du délégué syndical auprès de l'entreprise est, 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 des panneaux d'affichage, ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives ; assistance des membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Dans ce dernier cas, et lorsque les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement, le délégué syndical peut, dans des occasions exceptionnelles, se faire assister lui-même par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Le bureau syndical utilise un local approprié mis à sa disposition qui peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise.

La liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise en dehors des heures de travail et dans un lieu abrité à proximité des panneaux d'affichage ou dans tout autre lieu déterminé en accord avec la direction.

La collecte des cotisations syndicales à l'intérieur des entreprises, étant précisé qu'elle se fera sous la responsabilité du délégué syndical, qu'elle ne devra entraîner aucune perturbation et qu'elle aura lieu en dehors des heures de travail, à l'extérieur des ateliers, des bureaux et des lieux ouverts au public.

Les modalités en sont arrêtées d'accord entre le délégué syndical et le chef d'entreprise dans le cadre des conditions ci-dessus définies.

En outre, les points suivants seront mis en application dans les établissements de plus de 200 salariés :

1° Les modalités de protection des délégués du personnel sont étendues au salarié désigné par chaque syndicat ou section syndicale représentatif dans l'établissement, et dont le nom a été porté par écrit à la connaissance du chef d'établissement ;

2° Le bureau syndical peut réunir les adhérents de sa section syndicale ou de son syndicat une fois par mois dans l'entreprise. Ces réunions auront lieu en dehors des heures de travail dans un lieu fixé en accord avec la direction ;

3° Le délégué syndical bénéficie, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les établissements groupant de 200 à 500 salariés et 20 heures par mois dans les établissements groupant plus de 500 salariés, du temps nécessaire à l'exercice de son rôle.

De plus, dans les établissements de plus de 500 salariés, le délégué syndical pourra avoir un suppléant, dont le nom sera également porté par écrit à la connaissance du chef d'établissement ; ce délégué suppléant bénéficiera, lui aussi, de la même protection que les délégués du personnel, et le délégué syndical titulaire pourra se faire remplacer par lui, avec imputation sur son crédit d'heures.

La création et le fonctionnement des sections syndicales sont régis par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, les décrets n°s 68-1183 et 68-1184 du 30 décembre 1968, ainsi que les textes officiels ultérieurs.

Pour faciliter l'application de cette réglementation au cas particulier des entreprises frigorifiques, les établissements d'une même entreprise sont regroupés par région, selon le découpage propre à cette entreprise. La notion d'établissement pour l'exercice du droit syndical s'applique alors à cette région, en ce qui concerne la fixation du nombre de délégués.

Quand la région regroupe moins de 50 salariés, l'entreprise élargit cette notion de regroupement dans la mesure où la répartition géographique de ses établissements le permet.

En outre, un crédit d'heures est attribué à chaque délégué syndical d'après le barème suivant :

Le groupement régional totalisant de :

- 50 à 149 salariés : 6 heures par mois ;

- 150 salariés et plus : 12 heures par mois.

Le crédit d'heures ne comporte pas le temps nécessaire aux déplacements du délégué syndical dans l'accomplissement de sa mission entre les établissements du groupe régional concerné.

Les modalités pratiques d'application font l'objet d'un accord d'entreprise tel que visé à l'article 1er de la présente convention. Cet accord fixera en particulier les modalités de remboursement des frais de déplacement dûment justifiés, conformément aux annexes de la convention, dans la limite de deux déplacements par an au maximum du lieu de travail habituel du délégué à chacun des établissements occupant plus de 10 salariés permanents regroupés dans la région.

#### **Article 6 bis**

**En vigueur non étendu**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de section syndicale, pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier les accords collectifs.

#### **Article 7**

**En vigueur non étendu**

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales bénéficieront d'absence accordées, après préavis d'au moins 3 jours, pour assister aux réunions statutaires desdites organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les mêmes autorisations d'absence pourront être accordées, dans les mêmes conditions, aux salariés appelés à participer à des sessions d'études et de formation sociale ou économique ; le préavis sera d'au moins 15 jours.

Il sera accordé également des autorisations d'absence aux salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les organisations de salariés et d'employeurs parties à la présente convention ou convoquées à l'initiative du ministre du travail ou de son représentant. Les pertes de salaires et les frais de déplacements à ces réunions seront à la charge des employeurs dans les limites qui seront déterminées, en temps opportun, entre les organisations intéressées, en ce qui concerne le nombre des délégués, la durée des absences et les dates des réunions.

Par ailleurs, les salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires de la branche bénéficient, outre le temps de participation auxdites réunions, d'un crédit d'heures de 4 heures, par réunion de la commission paritaire, à la charge des employeurs des salariés mandatés, aux fins de préparer ladite réunion et en restituer les débats.

### **Panneaux d'affichage**

#### **Article 8**

**En vigueur étendu**

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant, de 0,50 mètre x 1 mètre au moins, fermant à clef, seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. En outre, pourront être affichés également des extraits de procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement relatant les décisions du comité et signés par le président et le secrétaire.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;

- toutes les communications affichées devront être signées nominalement ;

- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ; celles des organisations syndicales ne devront avoir pour objet que des informations syndicales à caractère professionnel ou social intéressant les conditions de travail des salariés de l'entreprise ;

- elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être destinées à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

Préalablement à l'affichage, le texte sera présenté à la direction, qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus.

#### **Article 8**

### En vigueur non étendu

(Modifié par avenant du 22 juillet 1968)

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés en nombre suffisant, de 0,50 mètre x 1 mètre au moins, fermant à clef, seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. En outre, pourront être affichés également des extraits de procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise ou du comité d'établissement relatant les décisions du comité et signés par le président et le secrétaire.

Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, aux portes d'entrée et de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- toutes les communications affichées devront être signées nominativement ;
- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ; celles des organisations syndicales ne devront avoir pour objet que des informations syndicales à caractère professionnel ou social intéressant les conditions de travail des salariés de l'entreprise ;
- elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être destinées à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

Préalablement à l'affichage, le texte sera présenté à la direction, qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus. La communication du texte à la direction doit être faite simultanément à l'affichage.

### Délégués du personnel

#### Nombre de délégués

#### Article 9

##### En vigueur étendu

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, il sera institué des délégués du personnel, titulaires et suppléants, dont le nombre est fixé comme suit :

De 11 à 25 :

Délégué titulaire : 1

Délégué suppléant : 1

De 26 à 50 :

Délégués titulaires : 2

Délégués suppléants : 2

De 51 à 100 :

Délégués titulaires : 3

Délégués suppléants : 3

De 101 à 250 :

Délégués titulaires : 5

Délégués suppléants : 5

De 251 à 500 :

Délégués titulaires : 7

Délégués suppléants : 7

De 501 à 1 000 :

Délégués titulaires : 9

Délégués suppléants : 9

Au-dessus et par tranche de 500 :

Délégué titulaire : 1

Délégué suppléant : 1

Le statut des délégués du personnel est régi par les dispositions de la présente convention, prises en application notamment de l'article 17 de la loi du 16 avril 1946 et, pour ce qui ne fait pas l'objet d'une disposition expresse, par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **Election de délégués. - Collèges électoraux**

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Les délégués sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, cadres et agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel. Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par des accords passés, sur le plan de l'établissement, entre les organisations syndicales intéressées et la direction.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre les organisations syndicales intéressées et le chef d'entreprise : dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

### **Electorat. - Eligibilité**

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852 modifié.

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

(Modifié par avenant n° 8 ter du 3 décembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français et les étrangers titulaires de la carte de résident privilégié prévue à l'article 16 de l'ordonnance du 2 novembre 1945, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire, et ayant travaillé dans l'entreprise de façon continue depuis 12 mois au moins.

Ne peuvent être désignés, les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise. Dans les établissements employant plus de 50 salariés et où les jeunes travailleurs sont en nombre au moins égal à 10, les listes de candidats présentées par les organisations syndicales pourront comporter un délégué titulaire et un délégué suppléant âgés de 18 à 21 ans.

#### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

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

### **Organisation des élections**

#### **Article 14**

[En vigueur étendu](#)

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, seront déterminées dans l'établissement par la direction après consultation des organisations syndicales intéressées.

Les élections auront lieu de préférence pendant les heures de travail ; elles n'entraîneront pas de réduction de rémunération.

La date de ces élections sera annoncée au moins 15 jours à l'avance, par avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. L'avis sera accompagné de la liste des électeurs et des éligibles, établie et affichée par les soins de l'employeur qui pourra demander aux intéressés toutes justifications utiles quant aux conditions prévues par les articles 11 et 12 ci-dessus. Les frais de délivrance du casier judiciaire, s'il est demandé, seront à la charge de l'employeur.

#### **Article 15**

[En vigueur étendu](#)

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ces listes devront être remises à l'employeur au plus tard 4 jours francs avant la date du scrutin.

Si pour le premier tour de scrutin, les organisations syndicales n'ont pas présenté de liste, leur carence sera constatée par l'inspecteur du travail et il y aura lieu de procéder à un vote pour des candidats non présentés par les organisations syndicales.

Si, au premier tour de scrutin, le nombre des suffrages exprimés, compte non tenu des bulletins blancs ou nuls, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour au cours duquel les électeurs pourront voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Des emplacements spéciaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales, par collèges ;

3° Les 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.

Des accords d'établissement détermineront les conditions dans lesquelles sera organisé le vote par correspondance pour les salariés absents dans des conditions régulières.

### **Article 16**

#### **En vigueur étendu**

Le bureau électoral de vote sera composé de 3 électeurs, les 2 plus anciens dans l'entreprise et le plus jeune, sachant lire, écrire et compter, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paie ou d'un marqueur.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Les organisations syndicales ayant présenté des listes et non représentées au bureau électoral pourront déléguer chacune un observateur membre du personnel qui pourra assister aux opérations électorales et dont les remarques écrites éventuelles figureront au procès-verbal.

## **Scrutin**

### **Article 17**

#### **En vigueur étendu**

Le vote a lieu à bulletin secret et au scrutin de liste dans une urne placée dans un endroit favorable et en présence du bureau de vote.

Les bulletins de vote sont établis sur du papier de couleur différente selon les listes.

En passant par les isolements installés par la direction, les électeurs mettront leur bulletin dans une enveloppe opaque de modèle uniforme.

Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

Dans chaque collège, il sera procédé à des votes séparés, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

### **Article 18**

#### **En vigueur étendu**

Les électeurs sont libres de rayer les noms de candidats sur les listes, mais ne peuvent pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote, autre que celles résultant de la radiation, entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas où plusieurs bulletins identiques sont trouvés dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix. Dans le cas où une même enveloppe contient plusieurs bulletins différents, ces bulletins seront annulés.

## **Dépouillement du scrutin**

### **Article 19**

#### **En vigueur étendu**

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elles contient de fois le quotient électoral.

Le nombre de voix recueilli par une liste est égal au nombre total de voix recueillies par les candidats que comporte la liste considérée, 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.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants seront attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant de 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 2 listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a recueilli 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.

A l'intérieur de chaque liste, les candidats sont proclamés élus suivant le nombre de voix recueillies par eux. En cas d'égalité de voix, il sera tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste.

#### **Article 20**

[En vigueur étendu](#)

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau de vote.

Dès le lendemain, un exemplaire sera affiché, comme prévu à l'article 15, un autre sera adressé à l'inspecteur du travail, un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, le ou les autres seront conservés par la direction.

#### **Article 21**

[En vigueur étendu](#)

Les contestations relatives au droit d'électorat et d'éligibilité et à la régularité des opérations électorales sont portées dans les délais légaux devant le juge de paix qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la cour de cassation, conformément à l'article 23 du décret organique du 2 février 1852 modifié.

### **Durée du mandat**

#### **Article 22**

[En vigueur étendu](#)

Les délégués sont élus pour 1 an et rééligibles.

Leurs fonctions prennent 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, le vote ayant lieu dans les conditions prévues aux articles ci-dessus.

#### **Article 23**

[En vigueur étendu](#)

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Lorsque dans un collège électoral déterminé, un siège se trouve définitivement vacant par défaut de titulaire et de suppléant, il faut procéder à des élections complémentaires pour désigner un délégué titulaire et un délégué suppléant.

Les nouveaux élus sont nommés pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de ceux dont le poste est devenu vacant.

Lorsque la totalité des postes de délégués titulaires et suppléants d'un même collège deviennent vacants par application des dispositions de l'article 22, il sera procédé à de nouvelles élections dans le collège intéressé, à la condition que la vacance totale survienne plus de 1 mois avant la date d'expiration du mandat des délégués ayant cessé leurs fonctions.

### **Mission et exercice du mandat des délégués**

#### **Article 24**

[En vigueur étendu](#)

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaire et de classifications professionnelles, du code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

- 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. L'inspecteur du travail doit se faire accompagner par le ou les délégués intéressés, lors de ses visites motivées par des observations ou réclamations transmises par ledit ou lesdits délégués du personnel.

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. 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.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène et de sécurité institué conformément au décret du 1er août 1947, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité et de proposer toutes mesures utiles.

### **Article 25**

#### **En vigueur étendu**

Les délégués sont reçus ensemble par la direction ou ses représentants au moins une fois par mois.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle de la direction.

Les délégués seront reçus individuellement sur leur demande et aux heures fixées en accord avec la direction, par catégories, ateliers, services ou spécialités professionnelles selon les questions à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner leurs titulaires au cours des réunions avec l'employeur.

Dans les entreprises constituées en sociétés anonymes et lorsque les délégués ont des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils seront reçus collectivement, sur leur demande, par le conseil d'administration, en présence du directeur ou de son représentant.

Dans les réunions avec le chef d'établissement, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur syndicat. Le chef d'entreprise, de son côté, peut se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note 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 6 jours, la réponse de la direction.

Ce registre doit être tenu pendant 1 jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

### **Article 26**

#### **En vigueur étendu**

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra pas être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions du paragraphe précédent ; il ne pourra quitter son poste qu'en accord avec son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier. Tout litige relatif aux modalités d'utilisation des heures de délégués pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

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 26**

#### **En vigueur non étendu**

(Modifié par avenant n° 32 du 5 mai 1977)

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, 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 sera payé comme temps de travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, titulaires et suppléants, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, non compris s'il y a lieu, le temps nécessaire aux déplacements, pour l'accomplissement de leur mission dans le groupe régional.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra pas être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions du paragraphe précédent ; il ne pourra quitter son poste qu'en accord avec son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier. Tout litige relatif aux modalités d'utilisation des heures de délégués pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra pas être différent de celui en vigueur dans son atelier, compte tenu des dispositions du paragraphe précédent ; il ne pourra quitter son poste qu'en accord avec son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier. Cet



accord ne pourra lui être refusé qu'en cas d'impossibilité d'assurer son remplacement dans des conditions satisfaisantes. Tout litige relatif aux modalités d'utilisation des heures de délégué pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

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.

## **Licenciement des délégués du personnel**

### **Article 27**

**En vigueur étendu**

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise. En cas de désaccord, le licenciement ne pourrait intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise à l'inspecteur du travail, accompagnée de l'avis des autres délégués s'ils acceptent de le formuler.

La décision de l'inspecteur du travail peut être soumise à recours hiérarchique auprès du ministre.

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

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de 3 mois.

## **Comités d'entreprise**

### **Création et composition**

### **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 au moins 50 salariés.

Le statut des comités d'entreprise est régi par les dispositions de la présente convention, prises en application notamment de l'article 23 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946 et, pour ce qui ne fait pas l'objet d'une disposition expresse de la présente, par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### **Article 29**

**En vigueur étendu**

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

Le comité d'entreprise comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant, président ;

- une délégation du personnel composée comme suit :

50 salariés : titulaires : 2, suppléants : 2

51 à 75 salariés : titulaires : 3, suppléants : 3

76 à 100 salariés : titulaires : 4, suppléants : 4

101 à 500 salariés : titulaires : 5, suppléants : 5

501 à 1 000 salariés : titulaires : 6, suppléants : 6

1 001 à 2 000 salariés : titulaires : 7, suppléants : 7

2 001 à 5 000 salariés : titulaires : 8, suppléants : 8

5 001 à 7 500 salariés : titulaires : 9, suppléants : 9

7 501 à 10 000 salariés : titulaires : 10, suppléants : 10

Plus de 10 000 salariés : titulaires : 11, suppléants : 11

## **Electorat. - Eligibilité**

### **Article 30**

**En vigueur étendu**

Sont électeurs les salariés des deux sexes de nationalité française, âgés de dix-huit ans accomplis, travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852 modifié.

Sont également électeurs les salariés des deux sexes de nationalité étrangère travaillant en France depuis 5 ans au moins ou titulaires de la carte de résident privilégié et remplissant les conditions prévues au paragraphe précédent.

### **Article 31**

[En vigueur étendu](#)

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire et travaillant dans l'entreprise de façon continue depuis 12 mois au moins.

Ne peuvent être élus les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

## **Elections**

### **Article 32**

[En vigueur étendu](#)

(Modifié par avenant n° 8 ter du 3 décembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

Les dispositions prévues aux articles 10, 12 (dernier paragraphe) puis 13 à 21, 22 (dernier paragraphe) et 23, relatives aux délégués du personnel, sont applicables à l'élection des membres des comités d'entreprise.

### **Article 33**

[En vigueur étendu](#)

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 2 ans et rééligibles.

## **Mission des comités**

### **Article 34**

[En vigueur étendu](#)

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements s'y rapportant.

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

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions prévues à l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946.

Toutefois, le comité d'entreprise ne devra pas conclure par l'intermédiaire d'un ou plusieurs de ses membres, même mandatés par lui, des accords entrant dans le cadre des dispositions de la loi du 11 février 1950.

### **Article 34**

[En vigueur non étendu](#)

(Modifié par avenant du 5 mai 1977)

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements s'y rapportant.

En cas de création ou d'extension d'un établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement doit être consulté sur l'aménagement des locaux, au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation, pour permettre les meilleures conditions de travail possibles.

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

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions prévues à l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946.

Toutefois, le comité d'entreprise ne devra pas conclure par l'intermédiaire d'un ou plusieurs de ses membres, même mandatés par lui, des accords entrant dans le cadre des dispositions de la loi du 11 février 1950.

## **Financement**

### **Article 35**

[En vigueur étendu](#)

Pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

**Article 35**  
**En vigueur non étendu**

(Modifié par avenant n° 16 du 22 septembre 1969)

Pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise se fait conformément aux lois et décrets en vigueur, notamment la loi du 2 août 1949. En tout état de cause, la contribution de l'employeur ne peut être inférieure à 1 % des salaires payés dans l'entreprise, mais limités au plafond de la sécurité sociale.

**Fonctionnement**

**Article 36**  
**En vigueur étendu**

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

Au cours de la première réunion qui suit les élections, le comité d'entreprise procède à la désignation d'un secrétaire et éventuellement d'un secrétaire adjoint qui remplace le secrétaire titulaire en cas d'empêchement de sa part, pris parmi les membres titulaires.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultatives.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'établissement peut désigner aux séances, avec voix consultative, un représentant faisant partie du personnel de l'entreprise.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président. Une réunion supplémentaire par mois peut avoir lieu sur convocation du président ou sur la demande de la majorité des membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres 4 jours ouvrables avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

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

Les décisions et résolutions que le comité a à prendre dans le cadre de ses attributions sont adoptées à la majorité des voix.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire qui les communique au président et, pour approbation, au comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à chaque réunion ordinaire du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été faites à la séance ordinaire 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 doit mettre à la disposition du comité d'entreprise un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel nécessaire pour ses réunions et son secrétariat.

**Article 37**  
**En vigueur étendu**

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité, titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, 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. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des deux paragraphes ci-dessus. Il ne pourra quitter son poste de travail qu'en accord avec son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier. Tout litige relatif aux modalités d'utilisation des heures de membres des comités pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

**Article 37**  
**En vigueur non étendu**

(Modifié par avenant n° 32 du 5 mai 1977)

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité, titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité, titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois, non compris, s'il y a lieu, le temps nécessaire aux déplacements, pour l'accomplissement de leur mission dans le groupe régional.

Le temps passé aux séances par les membres du comité leur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires.

Chaque membre du comité continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service, compte tenu des dispositions des 2 paragraphes ci-dessus. Il ne pourra quitter son poste de travail qu'en accord avec son chef hiérarchique ou le remplaçant de ce dernier. Tout litige relatif aux modalités d'utilisation des heures de membres des comités pourra être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

### **Comité d'établissement et comité central**

#### **Article 38**

**En vigueur étendu**

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts occupant au moins 50 salariés chacun, il sera créé des comités d'établissements et un comité central d'entreprise.

La composition des comités d'établissement est identique à celle prévue à l'article 29 ci-dessus.

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

#### **Article 39**

**En vigueur étendu**

Le comité central d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et les membres élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci conformément aux textes en vigueur et aux dispositions des 3e et 4e alinéas de l'article 36. Ce comité central est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fera l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décidera de cette répartition.

Chaque organisation syndicale de salariés, représentative et reconnue dans l'entreprise, peut désigner un représentant qui siégera aux séances avec voix consultative. Ce représentant sera choisi dans un établissement où l'organisation syndicale a présenté une liste.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins 1 fois tous les 6 mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président. Le temps passé aux séances du comité central 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.

### **Licenciement des membres des comités d'entreprise**

#### **Article 40**

**En vigueur étendu**

Les dispositions de l'article 27 sont applicables aux membres des comités d'entreprise, et aux candidats à ces fonctions (1).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 1961, art. 1er).

### **Comité d'hygiène et de sécurité**

#### **Article 40 bis**

**En vigueur non étendu**

(Ajouté par avenant n° 32 du 5 mai 1977)

##### **1. Désignation**

Il est rappelé que, selon la législation en vigueur, un comité d'hygiène et de sécurité est constitué dans les établissements industriels occupant habituellement plus de 50 salariés. Par ailleurs, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement peut, quel que soit l'effectif, décider la division du comité d'hygiène et de sécurité en sections correspondant aux différentes parties de l'entreprise ou de l'établissement. Pour constituer ces sections, les établissements d'une même entreprise peuvent être regroupés par région selon le découpage propre à cette entreprise.

Dans le cas de regroupement régional, le délégué à la sécurité dans chaque établissement de plus de 5 salariés est membre de la section d'hygiène et de sécurité ou du comité d'hygiène et de sécurité.

Dans les établissements de 11 à 50 salariés, les délégués titulaires du personnel font fonction de délégués à l'hygiène et à la sécurité dans le cadre des missions qui leur sont imparties par la loi. Lorsque la structure de l'entreprise le permet, ces délégués à l'hygiène et à la sécurité font partie d'un comité d'hygiène et de sécurité central.

Dans les entreprises de 6 à 10 salariés, un délégué à la sécurité est élu par le personnel.

##### **2. Crédit d'heures**

Les délégués à l'hygiène et à la sécurité dans les entreprises de 11 à 50 salariés disposent d'un crédit de 5 heures par mois pour l'exercice de cette mission. Il en est de même pour les délégués à la sécurité dans les entreprises de 6 à 10 salariés.

### 3. Formation

Les entreprises prendront toutes dispositions pour que soit assurée, aux salariés nouvellement désignés comme membres du comité d'hygiène et de sécurité, la formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, en les faisant participer à tous stages, tant extérieurs qu'intérieurs à l'entreprise, susceptibles de leur apporter ladite formation.

De même, les entreprises prendront toutes dispositions pour assurer, en tant que de besoin, le recyclage des membres du CHS ayant déjà reçu cette formation.

### 4. Mission

Elle est définie par l'article R. 231-6 du code du travail :

Lorsqu'il pressent un danger imminent, le travail s'effectuant dans des conditions de sécurité insuffisantes, le délégué à l'hygiène et à la sécurité, ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité ou de la section d'hygiène et de sécurité, doit saisir le plus rapidement possible le responsable du service intéressé afin que celui-ci puisse faire arrêter le travail pour prévenir un accident.

Il est rappelé que, conformément à la réglementation en vigueur, le CHS doit remplir une fiche de renseignements qui sera envoyée à l'inspecteur du travail, à l'occasion de tout accident grave entraînant mort d'homme ou incapacité permanente. Quand il n'existe pas de CHS, c'est la section régionale ou le délégué à l'hygiène et à la sécurité qui remplira cette fiche. Il en est de même dans tous les cas où les conséquences de l'accident auront pu être évitées, du moment qu'elles révèlent l'existence d'un danger grave.

En cas d'accident grave tel que défini ci-dessus, une réunion sera obligatoirement organisée sous la responsabilité du chef d'entreprise ou du chef d'établissement avec les salariés du service concerné, le délégué à la sécurité ou un membre du CHS ou de la section régionale, et le délégué syndical de l'établissement ou, à défaut, de l'entreprise, afin de procéder à un examen des éléments déterminants de l'accident et d'envisager les mesures à prendre. Cette réunion sera convoquée dans les délais les plus courts.

## Embauchage

### Article 41

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service départemental de la main-d'oeuvre ou, s'il n'en existe pas dans la localité, au maire de leur commune. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct. L'âge ne saurait être en soi un motif de refus d'engagement.

### Article 42

En vigueur étendu

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimal de la catégorie.

### Article 43

En vigueur étendu

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »

Les modalités et la durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée sont définies par les annexes de catégories.

Les durées des périodes d'essai et le délai de prévenance applicables aux contrats à durée déterminée sont ceux prévus par la loi.

### Article 44

En vigueur étendu

Chaque embauchage est confirmé par un bulletin d'engagement précisant la date d'entrée du salarié, l'emploi occupé dans la classification, le coefficient de la catégorie et le salaire d'embauche. Tout changement fera l'objet d'une signification écrite.

### Article 45

En vigueur étendu

Au moment de l'embauchage, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention collective et, s'il y a lieu, du règlement intérieur de l'établissement. Un avis indiquant l'existence de la présente convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt doivent également être affichés dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Un exemplaire de la présente convention est tenu à la disposition du personnel.

## Salaires

### Article 46

En vigueur étendu

Les salaires minimaux pour chaque catégorie de personnel (ouvriers, employés, maîtrise et cadres), et pour chaque coefficient hiérarchique, sont déterminés par

des protocoles paritaires annexés à la présente convention collective.

Les abattements de zones applicables à ces salaires minimaux sont ceux déterminés par décret pour le salaire minimal interprofessionnel garanti (1).

Les salaires minimaux des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ne travaillant pas au rendement, ne pourront être inférieurs aux chiffres résultant des barèmes fixés par les protocoles de salaires, diminués des pourcentages suivants :

- de 14 à 15 ans : 40 % ;
- de 15 à 16 ans : 30 % ;
- de 16 à 17 ans : 20 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans une position d'infériorité notoire sur les salariés de la même catégorie, il pourra exceptionnellement leur appliquer un salaire inférieur au salaire minimal de la catégorie.

La réduction possible des salaires ne pourra excéder 1/10 du salaire minimal de la catégorie. D'autre part, le nombre des ouvriers d'une catégorie auxquels s'appliquera cette réduction ne pourra excéder 1/10 du nombre d'ouvriers de la catégorie.

(1) Cet alinéa a été supprimé par l'avenant n° 13 du 22 juillet 1968).

#### **Article 46** En vigueur non étendu

(Modifié par avenant 24 du 27 mai 1974)

Les salaires minimaux pour chaque catégorie de personnel (ouvriers, employés, maîtrise et cadres), et pour chaque coefficient hiérarchique, sont déterminés par des protocoles paritaires annexés à la présente convention collective.

Les abattements de zones applicables à ces salaires minimaux sont ceux déterminés par décret pour le salaire minimal interprofessionnel garanti (1).

Les salaires minimaux des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ne travaillant pas au rendement, ne pourront être inférieurs aux chiffres résultant des barèmes fixés par les protocoles de salaires, diminués des pourcentages suivants :

- de 14 à 15 ans : 40 % ;
- de 15 à 16 ans : 30 % ;
- de 16 à 17 ans : 20 % ;
- de 17 à 18 ans : 10 %.

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans une position d'infériorité notoire sur les salariés de la même catégorie, il pourra exceptionnellement leur appliquer un salaire inférieur au salaire minimal de la catégorie.

La réduction possible des salaires ne pourra excéder 1/10 du salaire minimal de la catégorie. D'autre part, le nombre des ouvriers d'une catégorie auxquels s'appliquera cette réduction ne pourra excéder 1/10 du nombre d'ouvriers de la catégorie.

Les salaires minimaux pour chaque catégorie de personnel (ouvriers, employés, maîtrise et cadres) et pour chaque coefficient hiérarchique sont déterminés par des protocoles paritaires annexés à la présente convention collective.

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans une position d'infériorité notoire sur les salariés de la même catégorie, il pourra exceptionnellement leur appliquer un salaire inférieur au salaire minimal de la catégorie.

La réduction possible des salaires ne pourra excéder 1/10 du salaire minimal de la catégorie. D'autre part, le nombre des ouvriers d'une catégorie auxquels s'appliquera cette réduction ne pourra excéder 1/10 du nombre d'ouvriers de la catégorie.

(1) Cet alinéa est supprimé par l'avenant n° 13 du 22 juillet 1968.

### **Mensualisation**

#### **Article 46 bis** En vigueur non étendu

(Accord de mensualisation du 3 décembre 1974) (1)

L'objectif d'une politique de mensualisation réside dans 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.

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. 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.

Dans l'esprit de la réglementation et des accords en vigueur, la solution des problèmes relatifs à la mensualisation 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. Les différends éventuels pourront être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

La mensualisation s'applique, dans le cadre de la programmation et sous les conditions d'ancienneté définies pour certaines des garanties prévues, aux ouvriers et aux employés, sans distinction de qualification, travaillant sur le territoire métropolitain.

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application de l'accord sur la mensualisation. Les travailleurs sous contrat à durée déterminée en bénéficient lorsque leur contrat porte sur une durée d'au moins 6 mois ou, lorsqu'il porte sur une durée inférieure et qu'il y a reconduction, dès qu'il apparaît que la durée totale de présence sera d'au moins 6 mois ; 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 9 mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 9 mois pendant chacune des 2 années civiles consécutives.

Pour l'application des 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 :

- période de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 75 ;
- congés de formation obtenus dans le cadre de la loi du 16 juillet 1971 et du décret du 10 décembre 1971 ;
- 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 leur 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 1 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 à l'article 75 bis, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé ;

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

(1) Voir aussi accord de mensualisation du 22 juin 1979 (brochure n° 3128).

## **Contrats à durée déterminée**

### **Article 46 ter** **En vigueur non étendu**

Afin d'éviter tout abus dans l'utilisation des contrats temporaires, 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.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, ils doivent présenter les caractéristiques suivantes :

a) Le contrat à durée déterminée doit correspondre à des conditions particulières de travail ou répondre à des besoins propres qui en justifient l'emploi, en particulier :

- travail à caractère saisonnier ;
- surcroît exceptionnel de travail, travaux exceptionnels ;
- remplacement dans le cas d'absence ou d'indisponibilité, tels que congés payés, maladie, maternité, obligations militaires, etc. ;
- cas du contrat nécessaire à un travailleur étranger pour l'obtention d'une carte de travail.

b) Sous réserve des contrats conclus en vue de remplacements provisoires à l'occasion de congés de formation professionnelle, de l'accomplissement du service militaire ou de congés sans solde attribués à la mère de famille pour élever un enfant, un contrat à durée déterminée ne peut dépasser une durée de 6 mois et, sauf dans l'hypothèse prévue par le paragraphe c ci-après, ne peut être reconduit qu'une seule fois.

Il en résulte que, si le contrat d'un salarié embauché pour une durée indéterminée se poursuit après avoir été reconduit une fois, il se transforme automatiquement en contrat à durée indéterminée.

Il en est de même, sauf circonstances exceptionnelles et dûment justifiées, lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu dans un délai inférieur à 1 mois, non compris la période de congé payé acquis par l'intéressé au service de l'entreprise, après l'expiration d'un contrat à durée déterminée ayant déjà été reconduit.

c) Par exception au paragraphe b ci-dessus, un contrat à durée déterminée peut être reconduit plusieurs fois lorsque la durée totale des contrats successifs n'est pas

supérieure à 6 mois et que le nombre des reconductions n'excède pas 5. Dans ce cas, la transformation automatique en contrat à durée indéterminée intervient dès que l'une ou l'autre de ces deux conditions fait défaut, c'est-à-dire dès le 7<sup>e</sup> mois ou la 6<sup>e</sup> reconduction. Le renouvellement d'un tel contrat dans un délai ne dépassant pas 7 jours après l'expiration du contrat précédent est assimilé à une reconduction.

d) Le début et la fin du contrat à durée déterminée - définis par référence soit à des dates, soit à des saisons données - doivent être clairement spécifiés, ainsi que les conditions de salaire correspondantes et la période d'essai.

e) Sauf modification importante de la technique ou de l'outillage du poste occupé, la période d'essai n'est renouvelable ni dans les cas de reconduction de 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 3 ans.

Si un contrat à durée déterminée est rompu par l'employeur après la période d'essai, mais avant son expiration normale et en l'absence de faute grave, les salaires restant à courir jusqu'à l'expiration du contrat sont réglés au salarié au titre de dommages et intérêts forfaitaires et globaux.

## Exécution du contrat de travail - Promotion

### Article 47

En vigueur étendu

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs, en cas de vacance ou de création de postes, s'efforceront, dans la mesure des possibilités, de faire appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

Ce n'est qu'au cas où ils estimeraient ne pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'ils auront recours à l'embauchage d'une personne étrangère à l'entreprise.

## Mutations

### Article 48

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

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

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

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

### Article 48

En vigueur non étendu

(Modifié par accord du 23 décembre 1970)

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

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

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 postes habituels dans l'établissement, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion de 2 semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans le même établissement, de 3 semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans un autre établissement, et de 4 semaines lorsque la mutation oblige le salarié à changer de lieu 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.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

## Emplois multiples

### Article 49

En vigueur étendu

Dans le cas où le salarié est appelé à assurer de façon habituelle des emplois différents comportant des salaires différents, le coefficient de l'intéressé sera celui de l'emploi le mieux rémunéré, à condition qu'il soit occupé dans cet emploi, en moyenne, d'une façon continue ou discontinue, au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

## Absences pour maladie ou accident

### Article 50

En vigueur étendu

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et notifiées à l'employeur dans les 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de 3 mois, qui est portée à 6 mois après 5 ans d'ancienneté.



L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir.

La garantie prévue ci-dessus est portée à 1 an en cas d'accidents du travail, y compris les accidents de trajet dûment reconnus par la sécurité sociale.

Dans l'un et l'autre cas, le salarié malade ou accidenté doit, avant l'expiration de cette période de garantie, notifier à la direction son désir de reprendre le travail ; celui-ci pourra ne recommencer qu'après expiration du délai-congé que l'employeur aura éventuellement à donner au remplaçant.

Dans le cas où une incapacité empêcherait le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans son emploi habituel, il bénéficie pendant une durée de 6 mois d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produit.

Si la maladie ou l'accident entraîne une absence supérieure à 3 mois, à 6 mois ou à 1 an, suivant les cas considérés ci-dessus, le salarié intéressé bénéficie, pendant une durée de 6 mois après l'expiration de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Le bénéfice des droits de priorité prévus aux deux alinéas précédents est subordonné à la notification faite par le salarié à la direction, de son désir de s'en prévaloir, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) peuvent être exigées.

#### **Article 50** En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 42 du 23 septembre 1981)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, et notifiées à l'employeur dans les 48 heures sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de 3 mois, qui est portée à 6 mois après 5 ans d'ancienneté.

L'emploi est garanti au salarié malade ou accidenté pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir.

La garantie prévue ci-dessus est portée à 1 an en cas d'accidents du travail, y compris les accidents de trajet dûment reconnus par la sécurité sociale.

Dans l'un et l'autre cas, le salarié malade ou accidenté doit, avant l'expiration de cette période de garantie, notifier à la direction son désir de reprendre le travail ; celui-ci pourra ne recommencer qu'après expiration du délai-congé que l'employeur aura éventuellement à donner au remplaçant.

Dans le cas où une incapacité empêcherait le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans son emploi habituel, il bénéficie pendant une durée de 6 mois d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produit.

Si la maladie ou l'accident entraîne une absence supérieure à 3 mois, à 6 mois ou à 1 an, suivant les cas considérés ci-dessus, le salarié intéressé bénéficie, pendant une durée de 6 mois après l'expiration de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Le bénéfice des droits de priorité prévus aux 2 alinéas précédents est subordonné à la notification faite par le salarié à la direction, de son désir de s'en prévaloir, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) peuvent être exigées.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de trajet, et notifiées à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de 6 mois, qui est portée à 12 mois après 5 ans d'ancienneté ou en cas d'accident de trajet dûment reconnu par la sécurité sociale.

Dans l'un et l'autre cas, le salarié malade ou accidenté doit, avant l'expiration de cette période de garantie, notifier à la direction son désir de reprendre le travail, celui-ci pourra ne recommencer qu'après l'expiration du délai-congé que l'employeur aura éventuellement à donner au remplaçant.

Dans le cas où une incapacité empêcherait le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans son emploi habituel, il bénéficie pendant une durée de 6 mois d'un droit de priorité pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produit.

Si la maladie ou l'accident entraîne une absence supérieure à 6 mois ou à 1 an, suivant les cas considérés ci-dessus, le salarié intéressé bénéficie, pendant une durée de 6 mois après l'expiration de son indisponibilité, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Le bénéfice des droits de priorité prévu aux deux alinéas précédents est subordonné à la notification faite par le salarié à la direction, de son désir de s'en prévaloir dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité.

Pour l'application du présent article, toutes justifications utiles (certificat médical, déclaration à la sécurité sociale) peuvent être exigées.

### **Paiement des jours d'absence pour maladie, accident ou maternité**

#### **Article 50 bis** En vigueur non étendu

Paiement des jours d'absences pour maladie ou accident

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 d'une indemnité dans les conditions suivantes :

a) Du jour de la prise en charge par la sécurité sociale au 150<sup>e</sup> jour en cas d'hospitalisation (pour maladie, accident du travail ou accident de trajet) ou en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) entraînant, soit un arrêt de plus de 28 jours, soit, quelle que soit la durée de l'arrêt, une incapacité permanente ;

a bis) A partir de 1 an d'ancienneté :

- du 8e au 28e jour en cas d'accident du travail sans hospitalisation entraînant moins de 29 jours d'arrêt en ne laissant pas d'incapacité permanente ;
- du 16e au 120e jour en cas de maladie ou d'accident de trajet sans hospitalisation.

b) L'indemnité est égale à la moitié de la différence entre le plein salaire net sur la base de l'horaire habituel de travail et le 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.

c) Si, au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes a et b, sans que le nombre total des journées indemnisées puisse, pendant les douze mois considérés, dépasser :

- 60 jours pour le personnel ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 90 jours pour le personnel ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

L'ensemble de l'article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge normal de la retraite.

#### **Article 50 ter** En vigueur non étendu

Paiement des jours d'absences pour maternité

Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, telle que définie respectivement aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 et L. 1225-37 et suivants du code du travail, sera indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du « dernier salaire mensuel brut » indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation interviendra après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

#### **Article 51** En vigueur étendu

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté, dans les plus brefs délais possibles, à la connaissance de l'employeur (exemple : incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec la gravité de l'événement qui l'a motivée.

#### **Article 52** En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963)

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

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

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

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins 1 an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à 1 semaine du salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant de 1 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 à un titre quelconque, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

### **Bulletin de paie**

#### **Article 53** En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

4° (Exclu de l'extension) ;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

9° La date du paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

### **Article 53**

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 24 du 27 mars 1974)

A l'occasion de chaque paie, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le nom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément celles qui sont payées aux taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;

9° La date du paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

## **Résiliation du contrat de travail**

### **Article 54**

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail, par l'une ou l'autre des parties, fait l'objet d'une notification par pli recommandé. La notification peut être faite oralement, à condition qu'elle soit accompagnée de la signature des deux parties sur un document fourni par l'employeur et établi en double exemplaire dont un pour le salarié.

De toute façon, la date de prise d'effet de la rupture du contrat et la durée du préavis applicable doivent être mentionnées.

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 54 bis**

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 49 du 20 janvier 1989)

Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement est fixé par les annexes de la convention :

Annexe II : Ouvriers et employés (art. 10 nouveau) ;

Annexe III : Agents de maîtrise et techniciens assimilés (art. 8) ;

Annexe IV : Cadres (art. 12).

## Délai-congé. - Indemnité de préavis

### Article 55 (1)

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et sauf en cas de faute grave, il y a lieu de respecter les durées de préavis fixées par la loi et, éventuellement, les annexes de la convention collective.

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas ce délai-congé doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, compte tenu des dispositions de l'article 56, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles.

Le salarié congédié qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter son poste sans verser d'indemnité de préavis.

Le salarié démissionnaire qui trouve un emploi avant l'expiration du délai-congé peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser d'indemnité de préavis.

L'indemnité de préavis se cumule éventuellement avec l'indemnité de congé payé prévue à l'article 69 ci-après.

Si le préavis est donné pendant le congé de l'intéressé, le délai-congé ne peut commencer à courir qu'après l'expiration du congé payé.

(1) Voir aussi accord de mensualisation du 22 juin 1979 (brochure n° 3128).

## Recherche d'emploi

### Article 56

En vigueur étendu

Pendant la durée du délai-congé, le salarié est autorisé, afin de se chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter :

- en ce qui concerne le personnel ouvrier ou rémunéré à l'heure, pendant 2 heures chaque jour, aux heures ouvrables. La répartition de ces absences sera fixée d'un commun accord ou, à défaut, alternativement 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence pourront éventuellement être groupées ;

- en ce qui concerne le personnel des autres catégories, pendant 50 heures au maximum par mois, dont la répartition sera effectuée comme dit ci-dessus.

Ces heures d'absence seront rémunérées sauf en cas de départ volontaire du salarié.

## Licenciements collectifs

### Article 57

En vigueur étendu

Si, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des licenciements collectifs sont reconnus inévitables pour des raisons économiques ou en cas de cessation d'entreprise ou de force majeure, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, en ce qui concerne les délégués du personnel et les membres des comités d'entreprise, les règles édictées aux articles 27 et 40 doivent être respectées.

Le personnel ainsi licencié a, sur sa demande présentée dans les 30 jours suivant son licenciement, priorité de réemploi dans un poste de même nature, et dans l'ordre inverse des licenciements pendant une durée de 6 mois. Le personnel réintégré dans ces conditions conserve le bénéfice des avantages acquis au moment du licenciement.

Les dispositions de cet article ne concernent en aucune façon le personnel saisonnier.

## Certificat de travail

### Article 58

En vigueur étendu

Il est délivré à tout salarié, au moment où il quitte l'entreprise, un certificat de travail indiquant :

- 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, ce certificat pourra être mis à sa disposition dès le début de la période de préavis.

## Durée du travail

### Article 59

En vigueur étendu

La durée du travail est fixée dans chaque entreprise selon les lois et règlements en vigueur et, notamment, le décret du 27 avril 1937, relatif à l'application de la semaine de 40 heures.

Conformément à la loi du 25 février 1946, des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée légale du travail dans la limite de 20 heures par semaine, et sur autorisation de l'inspecteur du travail.

Les majorations pour heures supplémentaires sont celles prévues par la loi du 25 février 1946, soit 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires au-delà de la 40<sup>e</sup> heure et 50 % pour les heures suivantes. Il est précisé que, par semaine, il y a lieu d'entendre la semaine civile, qui s'étend du lundi au dimanche inclusivement.

Pour le personnel visé au neuvième paragraphe de l'article 2 du décret du 27 avril 1937, les heures supplémentaires sont décomptées selon la règle commune, c'est-à-dire à partir de la 41<sup>e</sup> heure.

## Réduction de la durée hebdomadaire du travail

### Article 59 bis (1)

En vigueur non étendu

Il est convenu que la durée collective hebdomadaire du travail sera réduite progressivement pour atteindre 40 heures au 1<sup>er</sup> janvier 1979 selon le calendrier ci-après :

- au 1<sup>er</sup> octobre 1976, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 42 heures ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 43 heures ;
- au 1<sup>er</sup> juin 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 41 h 30 ;
- au 1<sup>er</sup> octobre 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 42 heures ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 1978, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 41 heures ;
- au 1<sup>er</sup> juin 1978, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 41 heures ;
- au 1<sup>er</sup> octobre 1978, 1:2 heure pour les horaires supérieurs à 40 h 30 ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 1979, 1/2 heure pour les horaires égaux à 40 h 30.

L'horaire de travail à prendre en considération est l'horaire normal affiché ou transcrit sur le registre d'horaires de chaque établissement ou service calculé sur la moyenne des 12 mois de l'année.

La réduction d'horaire prévue ci-dessus donnera lieu à une compensation financière égale à une 1/2 heure de salaire, y compris la majoration pour heures supplémentaires.

Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) et les représentants syndicaux désignés conformément à l'article 6, seront tenus informés trimestriellement de l'évolution des horaires effectifs de chaque service.

Les modalités d'application du présent article et, éventuellement, de dispositions plus favorables, seront déterminées par l'établissement après consultation du comité d'établissement ou des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

(1) Voir accord national du 29 janvier 1982.

## Travail du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés

### Article 60

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 70 du 1<sup>er</sup> septembre 2006, BO n° 2006-47, arrêté du 15 mars 2007, JO du 27 mars 2007)

Le repos hebdomadaire doit comporter au minimum 24 heures consécutives.

Lorsque ce repos est donné un autre jour que le dimanche, le travail du dimanche est rémunéré sur la base d'une majoration de 50 % du salaire de l'intéressé, qui s'ajoute le cas échéant à celle des heures supplémentaires.

La même majoration s'applique à la rémunération du travail des jours de fêtes légales autres que ceux visés à l'article 73.

Lorsque ce travail du dimanche se produit à titre exceptionnel, la majoration est de 100 %, mais sans qu'il y ait cumul avec les majorations pour heures supplémentaires.

### Article 60 bis

En vigueur non étendu

Lorsque des salariés sont amenés à exécuter un travail répétitif et afin de favoriser l'enrichissement des tâches, il apparaît souhaitable d'établir une alternance : celle-ci peut entraîner l'application des dispositions prévues dans l'accord d'harmonisation des classifications d'emplois dans les diverses branches des IAA du 20 juin 1974, chapitre " Ouvriers " et " Employés ".

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont consultés sur l'organisation d'une telle alternance.

Partout où cela est possible, l'horaire de travail hebdomadaire comporte 2 jours de repos consécutifs.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont consultés sur la charge de travail des salariés lors de toute mise en application de nouvelles normes établies à l'occasion de la mise en route de nouvelles machines ou installations.

## **Travail de nuit**

### **Apprentissage. - Formation professionnelle (1)**

#### **Article 62**

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.

Les signataires estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Ils 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 professionnel existants), et notamment par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

(1) Voir accord du 5 mars 1993.

## **Hygiène et sécurité**

#### **Article 63**

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les comités d'hygiène et de sécurité et à défaut, avec les délégués du personnel.

La mise en oeuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, et particulièrement du décret du 10 juillet 1913 modifié. Notamment, il est rappelé que :

- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;
- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des incendies ;
- une armoire à pharmacie est à la disposition du personnel à toute heure du jour et de la nuit ;
- les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail chaque fois que la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente ; les vestiaires, lavabos et W.-C. à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

#### **Article 63**

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 32 du 5 mai 1977)

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison notamment avec les comités d'hygiène et de sécurité et à défaut, avec les délégués du personnel.

La mise en oeuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, et particulièrement du décret du 10 juillet 1913 modifié. Notamment, il est rappelé que :

- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi ;
- les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des incendies ;
- une armoire à pharmacie est à la disposition du personnel à toute heure du jour et de la nuit ;
- les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail chaque fois que la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente ; les vestiaires, lavabos et W.-C. à l'usage des femmes sont séparés de ceux à

l'usage du personnel masculin.

La mise en oeuvre des mesures d'hygiène et de sécurité se fait conformément au code de la sécurité sociale et de ses annexes.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour assurer dans les meilleures conditions l'hygiène et la sécurité du travail dans les établissements, en liaison, notamment, avec les comités d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'employeur fait connaître à son personnel les mesures de sécurité et les moyens qui sont à sa disposition. Il doit prévoir l'initiation du personnel à l'utilisation de ces moyens.

#### Consignes de prévention

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents du travail, en particulier celles qui concernent le port de matériel de protection individuelle ; ce matériel sera mis par l'employeur à la disposition du personnel effectuant des travaux qui en nécessitent l'emploi.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des incendies.

#### Vêtements

L'employeur fournit gratuitement des bleus ou des blouses à tout le personnel, ainsi que des vêtements chauds à tous ceux qui travaillent dans les chambres froides ; il garde la propriété de ces vêtements, mais en assure l'entretien et la propreté. Des nettoyages plus fréquents sont prévus en cas de travaux particulièrement salissants. La fourniture et l'utilisation des chaussures de sécurité, et éventuellement des gants, font l'objet d'un accord paritaire au niveau de l'entreprise.

#### Armoire à pharmacie

Une armoire à pharmacie est à la disposition du personnel, à toute heure du jour et de la nuit.

#### Travail des femmes

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail, chaque fois que la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente ; les vestiaires, lavabos et W.-C. à l'usage des femmes sont séparés de ceux à l'usage du personnel masculin.

#### Services médicaux

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

#### Travail dans les chambres froides

Le personnel qui travaille de façon continue dans les chambres froides dont la température ambiante est inférieure ou égale à - 10 °C a le droit de passer 10 minutes par heure en dehors des chambres.

L'accès du personnel dans les chambres froides doit être réglementé par une note de service.

#### Vestiaires et douches et salle de repos

Dans les entrepôts frigorifiques comportant des chambres froides d'un volume total, égal ou supérieur à 5 000 m<sup>3</sup>, des douches chaudes devront être aménagées dans le vestiaire réservé au personnel avant le 31 décembre 1969.

Dans les entrepôts à créer, il sera prévu une salle de repos à l'usage de l'ensemble du personnel, normalement chauffée et confortable, ainsi que des installations permettant le séchage des vêtements de travail utilisés en chambre froide. Il est recommandé d'aménager ce type de locaux dans les entrepôts frigorifiques existant.

#### Suppression des nuisances

Il est recommandé aux entreprises de prendre dans les délais les plus brefs toutes dispositions utiles pour rendre les conditions de travail sur leurs quais et dans leurs salles de machines moins pénibles, en particulier en ce qui concerne le bruit. A cet effet, dans les entrepôts à créer, une isolation phonique sera installée entre la salle des machines et les locaux attenants où le personnel est susceptible de travailler ou de séjourner.

#### Consignes de sécurité

Il est rappelé que les consignes de sécurité doivent être affichées en des endroits bien visibles. Ainsi les consignes concernant la charge des batteries des chariots gerbeurs devront être affichées à proximité du poste de chargement.

Des affiches devront être également apposées pour indiquer les premiers soins à donner en cas d'accident.

### Visites médicales des chauffeurs

#### Article 63 bis

##### En vigueur non étendu

Visites médicales des chauffeurs : pour les chauffeurs justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé aux dites visites seront pris en charge par l'entreprise.

## Congés payés

### Article 64

#### En vigueur non étendu

Chaque salarié bénéficiant des dispositions de la présente convention collective a droit à un congé annuel dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif dans l'entreprise.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Lorsqu'il y a fractionnement de cette période, les dispositions des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent.

Des jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont attribués dans les conditions suivantes aux salariés cadres et non cadres :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 28 ans d'ancienneté ;
- 5 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté.

Le droit à jours de congés pour ancienneté du salarié s'ouvre à la date d'expiration de la période de référence en vigueur dans l'entreprise pour apprécier le droit à congés payés.

La période durant laquelle les congés supplémentaires pour ancienneté doivent être pris expire le 31 mai de l'année suivant celle de l'ouverture des droits sans possibilité de report.

Les droits à congés existant dans les entreprises à la date d'entrée en vigueur du présent avenant seront maintenus.

### Article 65

#### 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 plus tard, le 1er avril, avec confirmation à chaque ayant droit au moins 15 jours avant son départ.

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 des 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.

### Article 66

#### En vigueur étendu

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés, sont considérées comme temps de travail effectué.

### Article 67

#### En vigueur étendu

Les salariés ayant au moins 6 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 1 an de présence.

### Article 68

#### En vigueur étendu

Des dispositions particulières seront prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés français, sujets ou protégés français, originaires d'outre-mer, la prise de leur congé.

### Article 68

#### En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 24 du 27 mai 1974)

Des dispositions particulières seront prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés français, sujets ou protégés français, originaires d'outre-mer, la prise de leur congé.

Des dispositions particulières seront prévues dans les entreprises afin de faciliter la prise de leur congé aux salariés français, sujets ou protégés français, ainsi qu'aux travailleurs étrangers, originaires de pays lointains.

### Article 69 (1)

#### En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 8 du 29 avril 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)



L'indemnité de congé payé est calculée à raison de 1/12 de 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 repos des femmes en couches, ainsi que les périodes de suspension du travail par suite d'accident du travail survenu au service de l'entreprise, limitées à une durée de 1 an, sont, à condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié, considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de la durée du travail normalement pratiquée dans l'établissement et du salaire normal correspondant à sa classification professionnelle qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant ces périodes.

L'indemnité de congé payé 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 congé ;

- l'horaire normal de travail pratiqué dans l'entreprise soit pendant l'absence de l'intéressé si les congés sont donnés par roulement, soit pendant la période de même durée ayant immédiatement précédé la fermeture de l'établissement. Il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires qui pourraient être rendues nécessaires par l'absence des salariés en congé.

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

(1) Voir aussi accord de mensualisation du 22 juin 1979 (brochure 3128).

### **Article 70** En vigueur étendu

Les modalités de paiement de l'indemnité des congés sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés : notamment, sur la demande expresse de l'intéressé, l'indemnité sera versée au moment du départ en congé.

### **Article 71** 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.

La durée du préavis n'est prise en considération pour le calcul de cette indemnité que si le salarié a effectivement travaillé au cours de celui-ci.

### **Article 72** En vigueur étendu

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise :

- 1 semaine pour le mariage du salarié ;
- 1 jour pour le mariage des descendants du salarié ;
- 2 jours pour le décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant du salarié.

### **Article 72** En vigueur non étendu

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue de salaire sont accordées dans les conditions suivantes, aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité.

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un pacte civil de solidarité ne peut pas en bénéficier de nouveau s'il se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le pacte civil de solidarité ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant du salarié ou la conclusion par un enfant du salarié d'un pacte civil de solidarité.

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un pacte civil de solidarité par un de ses enfants ne pourra pas en bénéficier de nouveau si ce dernier se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le pacte civil de solidarité ;

- 5 jours pour le décès du conjoint du salarié ou du partenaire avec lequel le salarié a conclu un pacte civil de solidarité ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant du salarié ;

- 3 jours pour le décès d'un ascendant au premier degré du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une soeur du salarié ;
- 1 jour pour le décès d'un ascendant par alliance au premier degré du salarié ;
- 3 jours pour l'adoption d'un enfant.

### **Jours fériés**

#### **Article 73**

##### **En vigueur étendu**

(Modifié par avenant n° 70 du 1er septembre 2006, BO n° 2006-47, arrêté du 15 mars 2007, JO du 27 mars 2007)

Tous les jours fériés peuvent être travaillés en raison des nécessités du service, sauf le 1er Mai, après consultation du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

En effet, le recours au travail des jours fériés ne doit pas être systématique ; il doit rester exceptionnel et faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, lorsqu'il existe.

En cas de travail des jours fériés, ce dernier donne droit à une majoration de 125 % du salaire de l'intéressé, à l'exception du jour travaillé au titre de la journée de solidarité en application de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, lorsque celui-ci correspond à un jour férié. Les entreprises ont toujours la possibilité d'adopter des dispositions plus favorables. Cette majoration ne peut se cumuler avec les majorations pour heures supplémentaires.

### **Travail des femmes et des jeunes**

#### **Article 74**

##### **En vigueur étendu**

Les conditions du travail des femmes et des jeunes de moins de 18 ans sont réglées conformément aux dispositions du livre II du code du travail et des décrets pris pour son application. Le texte de ces dispositions, les noms et adresses des inspecteurs chargés de la surveillance de l'établissement, l'horaire des repos, doivent être affichés dans les établissements occupant des femmes et des mineurs de 18 ans.

#### **Article 75 (1)**

##### **En vigueur étendu**

(Modifié par avenant n° 8 ter du 3 décembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Une mère de famille peut obtenir, sur certification médicale, un congé sans solde n'excédant pas 2 mois, pour soigner un enfant malade.

(1) Voir aussi accord de mensuralisation du 22 juin 1979 (brochure n° 3128).

#### **Article 75**

##### **En vigueur non étendu**

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

Les salariées en état de grossesse de 4 mois révolus seront autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 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 aux transports en commun.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4e mois de grossesse, les salariées en état de grossesse bénéficieront, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui viendra s'ajouter à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3.2 de l'accord du 25 mars 1999. Ce temps de pause supplémentaire n'entraînera aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Un parent peut obtenir, sur certification médicale, un congé sans solde n'excédant pas 2 mois, pour soigner un enfant malade.

## Départ en retraite

### Article 76

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 49 du 20 janvier 1989)

Les modalités du départ ou de la mise à la retraite sont fixées par les annexes de la présente convention ;

Annexe II : Ouvriers et employés (art. 11 nouveau) ;

Annexe III : Agents de maîtrise et techniciens assimilés (art. 8 bis) ;

Annexe IV : Cadres (art. 13 et 13 bis nouveau).

## Retraite complémentaire

### Article 76 bis (1)

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 51 du 14 novembre 1991, arrêté du 3 mars 1992, JO du 17 mars 1992)

Les entreprises relevant de la présente convention 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, 21, rue d'Artois, 75008 Paris.

Cette adhésion s'applique obligatoirement à l'ensemble des salariés non cadres de chaque entreprise. Elle comporte l'obligation pour les entreprises d'appliquer un taux contractuel de cotisation de :

- 5 % au 1er janvier 1992 ;

- 6 % au 1er janvier 1993,

sur les salaires limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Cette cotisation 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.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

L'inscription des salariés au régime de retraite est subordonnée à une ancienneté continue de 1 an dans l'entreprise à compter de la date d'entrée de l'intéressé.

L'inscription des salariés au régime est subordonnée à une ancienneté continue de 6 mois dans l'entreprise à compter de la date d'entrée de l'intéressé. Dès que cette condition est remplie, l'effet de l'inscription est rétroactif à la date d'entrée 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, dans 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.

La situation des entreprises ayant déjà instauré un régime de retraite particulier, ou ayant déjà adhéré, pour tout ou partie de leur personnel, à une caisse de retraite autre que l'ISICA, sera réglée pour chaque cas particulier suivant les principes définis à l'alinéa précédent, en accord, le cas échéant, avec la caisse dont relève l'entreprise et avec l'ISICA.

(1) Ancien article 76, devenu article 76 bis par avenant n° 16 du 22 mai 1969.

## Conciliation

### Article 77

En vigueur étendu

(Modifié par avenant du 5 mars 1958, arrêté du 15 novembre 1961, JO du 3 décembre 1961)

Il est institué une commission paritaire nationale professionnelle de conciliation, à laquelle est obligatoirement soumis, en vue de son règlement amiable, tout conflit collectif qui n'aurait pas été réglé sur le plan de l'entreprise et qui aurait surgi tant au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente convention qu'à propos de tout autre point non traité dans celle-ci.

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés, comprenant deux représentants titulaires et, facultativement, deux suppléants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par deux membres au plus ;

- un collège employeurs, comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Les commissaires, titulaires et suppléants, qui doivent être de nationalité française, sont désignés pour 1 an, respectivement par chacune des organisations intéressées ; leur mandat est renouvelable.

En cas de vacance d'un poste par suite de décès, révocation, démission, maladie, il est pourvu au remplacement pour la durée restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat de l'intéressé. Les suppléants ne participent aux réunions de la commission qu'en l'absence des titulaires. La commission est saisie par la partie la plus diligente au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à son secrétariat, dont le siège est fixé au 5, avenue de l'Opéra, Paris (1er). A cette

lettre, doit être joint un exposé succinct du conflit ; cet exposé sera joint à la convocation des commissaires.

Lorsqu'il s'agit d'un conflit collectif, la commission doit se réunir dans les 21 jours qui suivent l'envoi de la lettre recommandée, exception faite des conflits collectifs estimés urgents et pour lesquels la partie demanderesse peut demander la convocation de la réunion dans les 8 jours de la date d'envoi.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle jugera utile auprès des techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. De même, elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place les enquêtes nécessaires.

La commission formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collègues qui la constituent, des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

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

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

Aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou par un procès-verbal de non-conciliation.

Le recours à la commission de conciliation est facultatif pour les conflits individuels. Afin de pouvoir grouper un certain nombre d'affaires, la commission n'est pas alors tenue de se réunir dans les délais de 21 jours ou 8 jours prévus plus haut. L'examen d'un conflit pourra avoir lieu dans les 3 mois suivant la demande. Toutefois, dans les cas graves et urgents la commission se réunira aussitôt que possible.

## **Publicité**

### **Article 78**

[En vigueur étendu](#)

La présente convention et, le cas échéant, ses avenants et ses annexes, seront déposés au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du livre Ier du code du travail.

## **Adhésions**

### **Article 79**

[En vigueur étendu](#)

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine.

## **Régime de prévoyance**

### **Article 80**

[En vigueur étendu](#)

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance tous les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC). Les salariés travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

### **Article 81**

[En vigueur étendu](#)

Le salaire de référence pour le calcul des prestations garanties est le salaire brut annuel (tranches A et B) des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance.

Tranche A : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : partie du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

### **Article 82**

[En vigueur étendu](#)

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie

ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) y compris en cas de congés de maternité ou de paternité ou d'adoption.

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 91.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

### **Article 83**

#### **En vigueur étendu**

En cas d'incapacité de travail d'un salarié pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant sera égal à 66 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à compter du 181<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié.

(1) Article exclu de l'extension afin que les partenaires sociaux modifient le délai de carence applicable au titre de la garantie incapacité de travail fixé à 180 jours audit article dans le sens d'une meilleure articulation avec l'article 50 bis de la convention collective en vue d'assurer la continuité de l'indemnisation complémentaire des salariés.

(Arrêté du 10 août 2012, art. 1er)

### **Article 84**

#### **En vigueur étendu**

En cas d'invalidité du salarié reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente calculée comme suit :

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie (1) : 39,6 % du salaire mensuel brut de référence ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie (1) : 66 % du salaire mensuel brut de référence.

Le salaire mensuel correspond à 1/12 du salaire de référence annuel.

Les rentes sont versées sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et cesse au décès du salarié.

(1) Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité permanente, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente équivalente à celle applicable :

- aux invalides de 1re catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 et 66 % ;
- aux invalides de 2e catégorie ou de 3e catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 %.

### **Article 85** En vigueur étendu

Décès toutes causes (hors accident)

En cas de décès d'un salarié, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital dont le montant est fixé à 125 % du salaire annuel brut de référence.

Le capital est majoré de 30 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge.

Personnes à charge :

Sont considérées à charge au jour du décès :

- les enfants légitimes, naturels, adoptifs, reconnus du salarié :
- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, à condition :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ; ou au service civique ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- quel que soit leur âge, en cas d'invalidité avant leur 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié (1).

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin notoire ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;

- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin.

Décès par accident

Le capital décès toutes causes est doublé lorsque le décès du salarié résulte d'un accident de quelle que nature que ce soit, vie professionnelle ou vie privée.

Le décès est considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès immédiat du salarié ou dans les 12 mois suivant l'accident.

Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve que le conjoint (veuf ou veuve) ne soit ni marié, ni lié par un Pacs postérieurement au décès du salarié et alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants à charge qui étaient initialement à la charge du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux.

Pour l'application de cette garantie, à défaut de conjoint, le partenaire de Pacs du salarié ou son concubin notoire sont assimilés au conjoint.

## Bénéficiaires du capital décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé judiciairement ;
- à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;
- à défaut, à son concubin notoire (1) ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers, par parts égales.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

En tout état de cause, les majorations pour personnes à charge sont versées directement aux personnes et enfants ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

## Concubin notoire

On entend par concubin notoire, la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

## Exclusions

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, la garantie n'est pas accordée :

- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le salarié y prend une part active,
- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Ces exclusions s'appliquent à toutes les garanties versées en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, y compris la rente éducation et la rente handicap.

(1) Voir définition du concubinage notoire ci-après.

(1) Mots exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité de traitement tel qu'interprété par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (not. CE, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821). (Arrêté du 10 août 2012, art. 1er)

## **Article 86** En vigueur étendu

Le salarié reconnu en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes ou de décès accidentel, selon le cas.

Le versement de la prestation invalidité absolue et définitive 3e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès prévues à la présente convention.

Est considéré en invalidité absolue et définitive, le salarié reconnue par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité de 3e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

## **Article 87** En vigueur étendu

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire Pacs ou de son concubin notoire ou d'un enfant à charge du salarié (selon les définitions retenues pour le capital décès), il sera versé au salarié ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réels.

## **Article 88**

#### En vigueur étendu

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (telle que définie à l'art. 86), il est versé à chaque enfant à charge du salarié (tels que définis à l'art. 85) une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l'âge de l'enfant, exprimé comme suit :

- jusqu'au 12e anniversaire : 7 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 16e anniversaire : 10 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 13 % du salaire de référence.

La prestation est versée jusqu'au 26e anniversaire si l'enfant est apprenti, étudiant, au service civique ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé, par le régime d'assurance chômage. La prestation est versée sans limitation de durée en cas d'état d'invalidité déclaré avant le 26e anniversaire, équivalant à la 2e ou 3e catégorie d'invalidité de la sécurité sociale.

Lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère, les prestations visées ci-dessus sont doublées.

La rente éducation est cumulative avec les garanties décès/ invalidité absolue et définitive (capital décès, capital décès par accident, double effet et invalidité absolue et définitive).

#### Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

#### Article 89

##### En vigueur étendu

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (telle que définie à l'art. 86), le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

#### Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

#### Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap d'un bénéficiaire, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

#### Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € pour l'année 2010 (effet : 1er mars 2010).

L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.



## Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

## Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

## Formalités

L'entreprise adhérente constitue pour chaque sinistre un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'institution.

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- concernant le salarié :
  - certificat de décès (en cas d'IAD : notification de la rente d'invalidité 3e catégorie de la sécurité sociale) ;
  - extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance ;
- concernant l'enfant bénéficiaire :
  - un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire ;
  - tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux ;
  - relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal.

L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

### Article 90

#### En vigueur étendu

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité permanente sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration d'ISICA prévoyance.

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

### Article 91

#### En vigueur étendu

En application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties des salariés non cadres prévues par le régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques sont maintenues dans les conditions définies ci-après.

## Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres bénéficient du maintien des garanties en vigueur à la date de cessation de leur contrat de travail.

Ainsi, sont maintenues les garanties décès, invalidité absolue et définitive, allocation obsèques, invalidité rente éducation aux anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail est égale ou supérieure au 1er juillet 2009.

Pour les anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail est égale ou supérieure au 1er mars 2010, est également maintenue la garantie rente handicap.

Bénéficieront de la garantie incapacité de travail définie à l'avenant n° 77 du 1er août 2011 les anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail sera égale ou supérieure à la date d'effet du 1er janvier 2011.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

#### Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### Incapacité de travail (1)

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 83 interviendra à compter du 181<sup>e</sup> jour d'incapacité de travail continue.

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

#### Durée et limite de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin de contrat de travail. Une déclaration devra être effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### Financement de la portabilité

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

#### Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail qui implique que les anciens salariés bénéficient dans le cadre de la portabilité des prestations du régime dans les mêmes conditions que les actifs. En application de cet avenant, dès lors que le délai de carence applicable aux salariés en activité au titre de la garantie incapacité de travail fixé à l'article 83 devra être modifié, conformément aux dispositions ci-dessus du présent arrêté, il devra également être revu pour les anciens salariés. (Arrêté du 10 août 2012, art. 1er)

### Article 92

#### En vigueur étendu

Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non cadres.

(En pourcentage.)

| Garantie   | Taux contractuel des cotisations (*) | Part salarié | Part Employeur |
|--|--------------------------------------|--------------|----------------|
| Décès/ IAD - obsèques  | 0,35                                 | 0,175        | 0,175          |
| Invalidité   | 0,13                                 | 0,065        | 0,065          |
| Incapacité de travail  | 0,08                                 | 0,04         | 0,04           |
| Rente éducation  | 0,11                                 | 0,055        | 0,055          |
| Rente handicap   | 0,02                                 | 0,01         | 0,01           |
| Portabilité  | 0,01                                 | 0,005        | 0,005          |
| Total  | 0,70                                 | 0,35         | 0,35           |
| (*) La répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. |                                      |              |                |

### Article 93

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux désignent ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées à l'exception de la garantie "rente éducation" et de la garantie "rente handicap".

Pour la garantie "rente éducation" et la garantie "rente handicap", les partenaires sociaux désignent l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent régime de prévoyance seront réexaminées par la commission paritaire, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 77 du 1er janvier 2011, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

### Article 94

#### En vigueur étendu

Toutes les entreprises relevant de la convention nationale des exploitations frigorifiques sont tenues d'adhérer aux organismes assureurs désignés. Elles disposent d'un délai de 6 mois, à compter de la prise d'effet du présent régime mis en place par l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004, pour se mettre en conformité.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, seules les entreprises disposant d'un contrat prévoyant des garanties d'un niveau strictement supérieur s'appréciant au niveau de chaque garantie n'auront pas l'obligation de rejoindre les organismes désignés.

Les entreprises bénéficiant de la dispense d'adhésion prévue au deuxième alinéa du présent article, sont tenues de rejoindre les organismes assureurs désignés si elles n'avaient pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 2 novembre 2010 à l'avenant n° 67 une garantie rente handicap et une garantie rente éducation d'un niveau strictement supérieur à celui prévu au présent régime.

De plus, ces entreprises doivent également avoir souscrit une garantie incapacité de travail d'un niveau strictement supérieur à celui prévu par l'avenant n° 77 du 1er août 2011.

Toute demande d'adhésion formulée au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'effet de tout avenant modifiant le régime sera soumise pour étude à ISICA Prévoyance et ensuite aux membres de la commission paritaire qui pourront décider de l'application d'une éventuelle cotisation supplémentaire correspondant au différentiel entre le risque de l'entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

### Article 95

#### En vigueur étendu

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques.

La garantie incapacité de travail s'applique aux arrêts de travail survenus à compter du 1er janvier 2011.

Si les salariés en arrêt de travail sont garantis par un contrat antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur :

- les garanties en cas de décès ou d'invalidité 3e catégorie du présent régime de prévoyance sont accordées sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur ;

- les prestations d'indemnités journalières seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 90.

L'amélioration de la garantie invalidité issue de l'avenant n° 77 du 1er août 2011 s'applique aux invalidités survenues postérieurement au 1er janvier 2011.

**Article 96**  
**En vigueur étendu**

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur quitté à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies au présent régime.

Les salariés bénéficiant du versement d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur d'indemnités journalières complémentaires et de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

**Article 97**  
**En vigueur étendu**

A compter du 1er janvier 2005, il est créé une provision d'égalisation concernant les risques invalidité et décès/ IAD.

**Définition de la provision pour égalisation de la garantie invalidité**

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde créditeur, Isica prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque invalidité.

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde débiteur, Isica prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque invalidité, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque invalidité sera porté au débit du compte de résultats du risque invalidité de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1er janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'Isica prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque "invalidité" au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque invalidité de l'exercice suivant.

**Définition de la provision pour égalisation de la garantie décès**

Lorsque le compte de résultats du risque "décès" fait apparaître un solde créditeur, Isica Prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque décès.

Lorsque le compte de résultats du risque décès fait apparaître un solde débiteur, Isica prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque décès, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque décès sera porté au débit du compte de résultats du risque décès de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1er janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'Isica prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque décès au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque décès de l'exercice suivant.

**Fonctions des provisions d'égalisation**

Les provisions d'égalisation des risques invalidité et décès ont pour fonction de permettre le suivi du régime et de le piloter par ajustements.

Elles ont notamment pour objet de lisser les écarts des résultats par risque par compensation des exercices déficitaires et bénéficiaires de chaque risque constaté pendant la durée de validité de l'avenant.

Elles peuvent également être utilisées aux fins d'ajuster les prestations ou cotisations. Elles sont plafonnées comme suit :

**a) Les provisions d'égalisation du risque invalidité**

Le plafond de la provision d'égalisation du risque invalidité est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque invalidité.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque invalidité, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale.

Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale afin de rétablir l'équilibre technique du risque invalidité.

b) Les provisions d'égalisation du risque décès

Le plafond de la provision d'égalisation du risque décès est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque décès.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque décès, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale.

Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale afin de rétablir l'équilibre technique du risque décès.

Indivisibilité

La provision pour égalisation constitue un ensemble indivisible résultant de la solidarité mise en place au sein de la branche "exploitations frigorifiques".

Incidence de la non-reconduction de la désignation de l'organisme assureur sur les provisions d'égalisation

En cas de non reconduction de la désignation d'Isica prévoyance pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire, Isica prévoyance établira un compte de clôture à la date de résiliation.

Les provisions d'égalisation éventuellement augmentées des montants du fonds de revalorisation pourront être, à la demande de la branche, transférées après apurement des comptes auprès du nouvel assureur désigné.

D'un commun accord entre les parties les fonds de revalorisation arrêtés à la date de résiliation sont affectés aux provisions d'égalisation. Ces dernières sont utilisées pour revaloriser les prestations en cours de service à la date de résiliation. Dans ce cas, les fonds seraient alimentés des excédents financiers générés par les provisions techniques après déduction du taux technique et des sommes nécessaires pour financer les ajustements de provisions.

Les prestations en cours de service seront revalorisées en fonction du taux fixé par décision du conseil d'administration d'Isica prévoyance et dans la limite de ces fonds de revalorisation.

## Textes Attachés

### ANNEXE I Convention collective nationale du 10 juillet 1956

#### Accord Salaires

##### Article 1er

En vigueur non étendu

(Créé par accord du 3 décembre 1974)

a) Principe :

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

b) Rémunération mensuelle minimale :

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de 40 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 salaires minima garantis à l'article 2 ci-dessous s'appliquent indifféremment au personnel ouvrier et au personnel employé de même coefficient hiérarchique sans distinction entre personnel féminin et masculin.

c) Rémunération mensuelle effective :

- rémunération fixe : la rémunération mensuelle effective, pour un horaire hebdomadaire de 40 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 feront l'objet d'une intégration progressive dans le salaire.

d) Adaptation de la rémunération mensuelle à l'horaire réel :

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

- si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 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 sont 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 40 heures de 1/174 par heure non effectuée ; toutefois, ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif.

e) Salaires forfaitaires :

Lorsque, pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il devra être déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article 46 bis et en tenant compte, sur la base d'un horaire moyen de référence, des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré : les éléments de ce salaire forfaitaire devront pouvoir être réexaminés chaque année.

f) 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.

#### Accord Salaires

##### Salaires minima (1)

##### Article 2

En vigueur étendu

(1) Voir Salaires.

## Garantie de ressources mensuelle (1)

### Article 2 bis En vigueur étendu

(1) Voir Salaires.

## Salaires réels (1)

### Article 3 En vigueur étendu

(1) Dernier accord relatif aux salaires réels n° 45 du 17 janvier 1984 (non publié).

## Révision des salaires

### Article 4 En vigueur non étendu

(Modifié par avenant du 9 février 1972)

A partir du 1er octobre 1968, chaque fois que la variation de l'indice moyen défini au paragraphe ci-dessous aura atteint au moins 3 % et qu'il se sera écoulé une période d'au moins 6 mois depuis la date d'effet de la précédente révision, les parties intéressées devront se réunir pour décider de l'augmentation à appliquer compte tenu de l'ensemble des éléments d'appréciation. En tout état de cause, même si ces conditions ne sont pas remplies, les parties devront se réunir au moins une fois par an à partir du 1er octobre 1968 afin d'examiner la question.

A compter du 1er janvier 1972 et pour les variations intervenant postérieurement à cette date, la variation de l'indice moyen correspondra à la moyenne arithmétique des 3 facteurs ci-après :

- a) Pour 1/3, de la moyenne de variation des budgets types établis respectivement par la CGT, la CFDT et la CGT-FO ;
- b) Pour 1/3, de la moyenne de variation des deux indices de l'INSEE (295 postes), Paris et national ;
- c) Pour 1/3, de la variation de l'indice de la CNAPF.

Les indices de référence pris en considération seront ceux du dernier mois, ou, lorsqu'ils sont trimestriels, du dernier trimestre précédant la date d'effet de la dernière révision de salaires. Toutefois, pour les mois compris entre deux variations d'un indice ou d'un budget trimestriel, ne seront prises en considération que les variations des indices ou budgets mensuels.

Si l'un des indices ou budgets mentionnés ci-dessus n'était plus publié ou était sensiblement modifié dans sa structure, les organisations signataires du présent accord se réuniraient pour déterminer la nouvelle composition de l'indice moyen de référence.

## Prime annuelle

### Article 5 (1) En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 24 du 27 mai 1974)

Une prime annuelle payable en 1 ou 2 fois est accordée à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté continue.

Le montant de cette prime est de 100 % du salaire mensuel de l'intéressé, correspondant à l'horaire normalement pratiqué dans l'entreprise. Les primes ayant le caractère de salaire (prime de froid, prime d'ancienneté) doivent être comprises dans le calcul concernant cette prime annuelle.

(1) Voir aussi l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (brochure n° 3128).

## Prime de portage de viande

### Article 6 En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 37 du 19 décembre 1979)

Il est attribué une prime de portage de viande au personnel assurant la manutention effective des viandes en quartiers. Cette prime est de 2 F par heure pour les viandes congelées et de 2,70 F par heure pour les viandes fraîches.

Toutefois, lorsque dans un établissement déterminé il a été attribué une prime de même nature, celle-ci ne se cumule pas avec celle du paragraphe précédent.

## ANNEXE II Convention collective nationale du 10 juillet 1956 ouvriers et employés (1)

## Période d'essai

### Article 1er

En vigueur étendu

La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter 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 période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

## Rappel en dehors de l'horaire normal

### Article 2

En vigueur étendu

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 1/174 de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de 40 heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou 1 dimanche ou 1 jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieur à 2 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.

## Frais de déplacement

### Article 3

En vigueur étendu

(Créé par avenant du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le salarié des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié 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 trois fois le salaire horaire minimum d'un salarié au coefficient 100, selon le tableau de l'annexe I.
2. Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement, sur la base de 14 fois le salaire horaire minimum d'un salarié au coefficient 100, selon le tableau de l'annexe I.
3. Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif le plus bas en vigueur et sur justification.

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont remboursés selon des modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés d'une même entreprise.

### Article 3

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 65 du 31 mai 2003, BO n° 2003-34)

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le salarié des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié 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 15,495 €.
2. Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement sur la base de 72,310 €.
3. Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif le plus bas en vigueur et sur justification.



Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont remboursés selon les modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés d'une même entreprise.

### Prime d'ancienneté

#### Article 4

En vigueur 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, 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 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 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

(En pourcentage)

| ANCIENNETE | AU 1er JUILLET 1979 | AU 1er JANVIER 1980 | AU 1er JANVIER 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.

#### Article 4

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 65 du 31 mai 2003, BO n° 2003-34)

Voir textes salaires.

### Contrat à la journée

#### Article 5

En vigueur étendu

Dans le cas d'un contrat de travail " à la journée ", le décompte du salaire dû doit avoir lieu en fin de journée. Si, au cours d'une même semaine, un travailleur est engagé plusieurs jours de suite " à la journée " et que son temps de travail dépasse 40 heures, il a droit aux majorations pour heures supplémentaires, et les sommes dues à ce titre lui sont versées le dernier jour de la semaine.

Le travailleur qui, par renouvellements consécutifs de son contrat " à la journée ", se trouvera dans la même entreprise plus de 12 jours ouvrables, verra son engagement se transformer en contrat à durée indéterminée, sans qu'il y ait application de l'article 2 ci-dessus en ce qui concerne la période d'essai. Toutes les règles relatives au contrat à durée indéterminée seront applicables, avec prise d'effet, notamment en matière de congés payés, à la date où ce contrat aura été transformé.

#### Article 5

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant du 29 mai 1967)

Dans le cas d'un contrat de travail " à la journée ", le décompte du salaire dû doit avoir lieu en fin de journée. Si, au cours d'une même semaine, un travailleur est engagé plusieurs jours de suite " à la journée " et que son temps de travail dépasse 40 heures, il a droit aux majorations pour heures supplémentaires, et les sommes dues à ce titre lui sont versées le dernier jour de la semaine.

Le salaire du travailleur à la journée est majoré de 1/12 pour tenir compte du prorata de droit à congé payé perçu par sa journée de travail.

Le travailleur qui, par renouvellements consécutifs de son contrat " à la journée ", se trouvera dans la même entreprise plus de 12 jours ouvrables verra son engagement se transformer en contrat à durée indéterminée, sans qu'il y ait application de l'article 2 ci-dessus en ce qui concerne la période d'essai. Toutes les règles relatives au contrat à durée indéterminée seront applicables, avec prise d'effet, notamment en matière de congés payés, à la date où ce contrat aura été transformé.

## **Travail en continu**

### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

Lorsque, dans une entreprise, le travail est organisé par roulement de 2 ou 3 équipes de 8 heures, il est accordé au personnel 1/2 heure payée pour le casse-croûte, de telle sorte qu'il y ait paiement de 8 heures pour 7,5 heures de travail effectif.

Lorsque, dans une entreprise où le travail n'est pas organisé par roulement de 2 ou 3 équipes, il existe du personnel travaillant de façon ininterrompue pendant une durée de 8 heures au moins, ce personnel a droit au paiement de 1/2 heure pour le casse-croûte, de telle sorte qu'il y ait paiement de 8 heures pour 7,5 heures de travail effectif, ou de 8 heures et demie pour 8 heures de travail effectif, etc.

Il y a travail ininterrompu, au sens de l'alinéa précédent, lorsque l'activité d'ensemble de l'usine ou de l'atelier se poursuit sans arrêt pendant la durée considérée et que le personnel intéressé n'a pas la faculté de quitter les lieux de travail pendant le casse-croûte.

## **Arrêt du travail pendant l'horaire**

### **Article 7**

#### **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 de 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.

## **Remplacements**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion.

Au cours des 2 premières semaines de remplacement, l'ouvrier continue à percevoir sa rémunération antérieure, excepté dans les cas visés ci-dessous. Dès la troisième semaine, 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.

Si un ouvrier désigné pour effectuer un remplacement provisoire, au sens des 2 premiers alinéas ci-dessus, se trouve titularisé dans son nouveau poste au cours du premier mois, et au plus tard à l'expiration de celui-ci, il percevra un rappel de salaire depuis le début de son remplacement. Ce rappel sera calculé 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 de 1 mois, il perçoit, dès le premier jour de remplacement, le salaire afférent à son nouvel emploi.

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

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

## **Dispositions particulières aux travailleurs étrangers**

### **Article 9**

#### **En vigueur étendu**

Pour faciliter aux salariés n'ayant pas la nationalité française l'exercice de leur droit aux congés payés qu'ils désireraient prendre dans leur pays d'origine, il leur est reconnu la faculté de bénéficier d'un certain nombre de jours supplémentaires représentant la durée nécessaire du voyage aller et retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine.

Le temps supplémentaire ne sera pas rémunéré, et les intéressés devront fournir toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif. Au moment du départ du salarié, il lui sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter son retour avec certitude de reprendre sa place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

En accord avec leur employeur, ces salariés pourront, après avis donné à l'inspection du travail, bloquer leurs congés de 2 années, sur la deuxième année.

## Indemnité de licenciement

### Article 10

#### En vigueur non étendu

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

| Ancienneté du salarié | Méthode de calcul                                    | Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) |
|-----------------------|--|--|
| 1 an                  | $1/5 \times 1$                                       | 0,20   |
| 2 ans                 | $1/5 \times 2$                                       | 0,40   |
| 3 ans                 | $1/5 \times 3$                                       | 0,60   |
| 4 ans                 | $1/5 \times 4$                                       | 0,80   |
| 5 ans                 | $1/5 \times 5$                                       | 1  |
| 6 ans                 | $1/5 \times 6$                                       | 1,20   |
| 7 ans                 | $1/5 \times 7$                                       | 1,40   |
| 8 ans                 | $1/5 \times 8$                                       | 1,60   |
| 9 ans                 | $1/5 \times 9$                                       | 1,80   |
| 10 ans                | $1/5 \times 10$                                      | 2  |
| 11 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$                   | 2,33   |
| 12 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$                   | 2,67   |
| 13 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$                   | 3  |
| 14 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$                   | 3,33   |
| 15 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$                   | 3,67   |
| 16 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$  | 4,07   |
| 17 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$  | 4,47   |
| 18 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$  | 4,87   |
| 19 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$  | 5,27   |
| 20 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$  | 5,67   |
| 21 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$  | 6,07   |
| 22 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$  | 6,47   |
| 23 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$  | 6,87   |
| 24 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$  | 7,27   |
| 25 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$ | 7,67   |
| 26 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$ | 8,07   |
| 27 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$ | 8,47   |
| 28 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$ | 8,87   |
| 29 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$ | 9,27   |
| 30 ans et plus        | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$ | 9,67   |

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

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 brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier 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.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du

travail.

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

### **Mise à la retraite**

#### **Article 11**

*En vigueur non étendu*

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 10 de l'annexe II "Ouvriers et employés", hors majoration pour âge.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

### **Départ volontaire à la retraite**

#### **Article 12**

*En vigueur non étendu*

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.

## **Prime de froid**

### **Article 13** En vigueur non étendu

Une prime dite " de froid " est versée au personnel ouvriers, employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

#### 1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/ employé travaillant au froid au moins 3,5 heures par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre - 5° C et + 2° C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 35 € ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à - 5° C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 75 €.

#### 2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures et demie par jour et moins de 8 jours par mois bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à - 5° C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 3,46 € par jour travaillé au froid.

#### 3. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet.

## **ANNEXE III Agents de maîtrise et techniciens assimilés**

### **Agents de maîtrise et techniciens assimilés**

#### **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, coefficients 200 à 349 (1).

(1) Voir accord de mensualisation du 22 juin 1979 (brochure n° 3128).

### **Période d'essai**

#### **Article 2** En vigueur étendu

La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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 doit respecter 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 période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

## Engagement

### Article 3

En vigueur étendu

Tout engagement définitif sera confirmé dans les 8 jours par une notification écrite, stipulant, en particulier :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
- le salaire d'embauche ;
- éventuellement, la durée du délai-congé, si un accord est intervenu sur une durée différente de celle prévue à l'article 6 ci-après.

## Résiliation du contrat de travail

### Article 4

En vigueur étendu

Nonobstant l'article 55 des dispositions communes, la durée du délai-congé est fixée à 2 mois sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente, passé dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

## Frais de déplacement

### Article 5

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, arrêté du 5 août 1964, JO du 22 août 1964)

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

- I. - 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 lui sera alloué une indemnité égale à quatre fois le salaire horaire minimal du salarié au coefficient 100 fixé au tableau de l'annexe I.
- II. - Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité égale à seize fois le salaire horaire minimal du salarié au coefficient 100 fixé au tableau de l'annexe I.
- III. - Les déplacements par chemin de fer seront effectués en première classe et remboursés sur justification.

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

### Article 5

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 65 du 31 mai 2003, BO n° 2003-34)

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

- I. - 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 lui sera alloué une indemnité égale à 20,660 €.
- II. - Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité égale à 82,640 €.
- III. - Les déplacements par chemin de fer seront effectués en même classe et remboursés sur justification.

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

## Suppression d'emploi

### Article 6

En vigueur étendu

Les collaborateurs licenciés pour suppression d'emploi bénéficieront, pendant une durée de 6 mois, d'une priorité de réembauchage, dans les conditions prévues à l'article 57 des conditions générales.

## Prime d'ancienneté

### Article 7 En vigueur 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 minimal garanti de la catégorie de l'intéressé, 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 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 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

(En pourcentage)

| ANCIENNETE | AU 1er JUILLET 1979 | AU 1er JANVIER 1980 | AU 1er JANVIER 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.

### Article 7 En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 65 du 31 mai 2003, BO n° 2003-34)  
Voir textes salaires.

## Indemnité de licenciement

### Article 8 En vigueur non étendu

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

| Ancienneté du salarié | Méthode de calcul | Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) |
|-----------------------|-------------------|--|
| 1 an                  | $1/5 \times 1$    | 0,20   |
| 2 ans                 | $1/5 \times 2$    | 0,40   |
| 3 ans                 | $1/5 \times 3$    | 0,60   |

|                |  |      |
|----------------|--|------|
| 4 ans          | $1/5 \times 4$                                       | 0,80 |
| 5 ans          | $1/5 \times 5$                                       | 1    |
| 6 ans          | $1/5 \times 6$                                       | 1,20 |
| 7 ans          | $1/5 \times 7$                                       | 1,40 |
| 8 ans          | $1/5 \times 8$                                       | 1,60 |
| 9 ans          | $1/5 \times 9$                                       | 1,80 |
| 10 ans         | $1/5 \times 10$                                      | 2    |
| 11 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$                   | 2,33 |
| 12 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$                   | 2,67 |
| 13 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$                   | 3    |
| 14 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$                   | 3,33 |
| 15 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$                   | 3,67 |
| 16 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$  | 4,07 |
| 17 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$  | 4,47 |
| 18 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$  | 4,87 |
| 19 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$  | 5,27 |
| 20 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$  | 5,67 |
| 21 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$  | 6,07 |
| 22 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$  | 6,47 |
| 23 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$  | 6,87 |
| 24 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$  | 7,27 |
| 25 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$ | 7,67 |
| 26 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$ | 8,07 |
| 27 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$ | 8,47 |
| 28 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$ | 8,87 |
| 29 ans         | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$ | 9,27 |
| 30 ans et plus | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$ | 9,67 |

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

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 brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier 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.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

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

### Mise à la retraite

#### Article 8 bis

En vigueur non étendu

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 8 de l'annexe III " Agents de maîtrise et techniciens assimilés ", hors majoration pour âge.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.



## Maladie et accident

### Article 9

#### En vigueur étendu

(Créé par avenant n° 1 du 2 juillet 1958, arrêté du 15 novembre 1961, JO du 3 décembre 1961)

Après 3 ans de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels sont payés sous déduction du montant des indemnités journalières reçues de la sécurité sociale ou d'une caisse de retraite et de prévoyance, dans les conditions suivantes :

- de 3 à 15 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif et 2 mois à demi-tarif ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle prévue ci-dessus.

## Départ volontaire à la retraite

### Article 10

#### En vigueur non étendu

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Compte tenu des responsabilités particulières assumées dans l'entreprise par le salarié relevant du statut agent de maîtrise ou technicien, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.

## ANNEXE IV Cadres

## **Cadres**

### **Article 1er** En vigueur étendu

La présente annexe fixe les règles particulières applicables aux rapports entre les employeurs, d'une part, et les ingénieurs et cadres des exploitations frigorifiques, d'autre part.

Sont considérés, pour son application :

1° Comme ingénieurs, les collaborateurs qui, sans exercer de fonctions de commandement, ont une formation technique constatée généralement par un diplôme de l'enseignement supérieur ou reconnue équivalente, et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises ;

2° Comme cadres, les agents possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et pouvant exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, collaborateurs administratifs ou commerciaux.

Pour la simplification de l'exposé, l'ensemble de ce personnel sera désigné sous le vocable " cadres ".

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

## **Période d'essai**

### **Article 2** En vigueur étendu

La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 3 mois. Elle peut être renouvelée 1 fois avec l'accord des deux parties, sans toutefois qu'elle puisse dépasser un maximum de 6 mois.

Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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 doit respecter 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 période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

## **Engagement**

### **Article 3** En vigueur étendu

Conformément à l'article 44 des dispositions communes, tout engagement d'un cadre doit comporter une confirmation écrite stipulant :

- la date d'entrée du cadre ;
- la durée de la période d'essai et la rémunération garantie au cours de celle-ci ;
- l'emploi proposé et le lieu où il s'exercera ;
- l'indication de sa position dans la classification et de son coefficient individuel après la période d'essai ;
- le salaire d'embauche après la période d'essai ;
- éventuellement, la durée du délai congé, si un accord est intervenu sur une durée différente de celle prévue à l'article 11 ci-après ;
- éventuellement, toute clause particulière.

Ces conditions ne peuvent être modifiées que d'un commun accord.

Toute modification apportée à un des éléments de la lettre d'engagement fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Lorsqu'un cadre est engagé pour occuper un poste hors du territoire métropolitain, un contrat écrit précisant les conditions de cet engagement, y compris celles énumérées au présent article, doit être établi.

Dans un délai de 3 mois à compter de la signature de la convention, tout cadre en fonction recevra une notification écrite lui précisant sa position conformément aux dispositions du présent article.

## **Changement d'emploi**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le délai de réflexion visé à l'article 48 des dispositions communes est fixé à 1 mois.

Lorsque le changement d'emploi amène un cadre à occuper un poste hors du territoire métropolitain, un contrat écrit doit être établi dans les conditions prévues à l'article 3 de la présente annexe.

## **Durée du travail**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 39 du 1er octobre 1980)

Les dispositions légales sur la durée du travail concernent les cadres, et leur rémunération est établie en fonction de l'horaire de travail appliquée dans l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Cette rémunération, qui a un caractère forfaitaire, comprend les variations individuelles d'horaire résultant de leurs fonctions.

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

Les dispositions légales sur la durée du travail concernent les cadres, et leur rémunération est établie en fonction de l'horaire de travail affiché dans l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Cette rémunération, qui a un caractère forfaitaire, comprend les variations individuelles d'horaire résultant de leurs fonctions.

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

Si de nouvelles et substantielles surcharges de travail entraînent couramment des dépassements d'horaires, il est convenu de rechercher, par toutes les voies de concertation, des contreparties à ce surcroît de travail. Ces contreparties pourront être acquises définitivement si les surcharges de travail sont définitives (surcharges structurelles), ou seulement à titre temporaire pour les surcharges conjoncturelles.

## **Déplacements ordinaires**

### **Article 6**

En vigueur étendu

Les frais de voyage ou de séjour provoqués par les déplacements sont à la charge de l'employeur. Les déplacements par chemin de fer seront assurés en 1re classe le jour, en 1re classe ou couchette la nuit.

## **Déplacements de longue durée**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à 2 mois et à une distance supérieure à 300 kilomètres donneront lieu aux dispositions particulières suivantes :

- il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile 2 jours nets consécutifs dont un non-ouvrable tous les 2 mois. Ces voyages ne donnent pas lieu à retenue d'appointements ;

- le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à 15 jours au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué et les frais remboursés sur justifications ;

- 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 ne s'applique aux cadres 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, l'indemnité de séjour continuera à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, pourra regagner son lieu de résidence habituel. Les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement.

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

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

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

## **Changement de résidence**

### **Article 8**

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

Les dispositions des 2 alinéas précédents ne s'appliquent 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 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée, et sur justification du rapatriement dans un délai de 6 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 5 ans, les frais de rapatriement et 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 a lieu dans les 6 mois du décès du cadre.

## **Maladies et accidents**

### **Article 9**

**En vigueur étendu**

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels sont payés, sous déduction du montant des indemnités journalières auxquelles les intéressés ont droit au titre de la sécurité sociale, ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres, ou de tout autre régime de prévoyance, dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif ;
- de 5 à 10 ans d'ancienneté : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif ;
- de 10 à 15 ans d'ancienneté : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif ;
- au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle prévue ci-dessus.

## **Congés payés**

### **Article 10**

**En vigueur étendu**

(Modifié par accord du 29 janvier 1982, arrêté du 10 mars 1982, JO du 19 mars 1982)

Des jours de congé supplémentaires pour ancienneté seront attribués dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvré après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté.

Dans les cas exceptionnels où un ingénieur ou cadre en congé est rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire de 2 jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

En cas de fractionnement imposé par les nécessités du service, l'une des périodes devra avoir au moins la durée légale du congé et sera donnée pendant la période des congés de l'entreprise et autant que possible, pour les chefs de famille, pendant les vacances scolaires.

## Délai-congé

### Article 11

#### En vigueur étendu

La durée du délai-congé prévu à l'article 55 des dispositions communes est fixée à 3 mois, sauf le cas de faute grave et sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente passé dans les conditions prévues à l'article 3.

## Indemnité de licenciement

### Article 12

#### En vigueur non étendu

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

| Ancienneté du salarié | Méthode de calcul                                    | Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) |
|-----------------------|--|--|
| 1 an                  | $1/5 \times 1$                                       | 0,20   |
| 2 ans                 | $1/5 \times 2$                                       | 0,40   |
| 3 ans                 | $1/5 \times 3$                                       | 0,60   |
| 4 ans                 | $1/5 \times 4$                                       | 0,80   |
| 5 ans                 | $1/5 \times 5$                                       | 1  |
| 6 ans                 | $1/5 \times 6$                                       | 1,20   |
| 7 ans                 | $1/5 \times 7$                                       | 1,40   |
| 8 ans                 | $1/5 \times 8$                                       | 1,60   |
| 9 ans                 | $1/5 \times 9$                                       | 1,80   |
| 10 ans                | $1/5 \times 10$                                      | 2  |
| 11 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$                   | 2,33   |
| 12 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$                   | 2,67   |
| 13 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$                   | 3  |
| 14 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$                   | 3,33   |
| 15 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$                   | 3,67   |
| 16 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$  | 4,07   |
| 17 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$  | 4,47   |
| 18 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$  | 4,87   |
| 19 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$  | 5,27   |
| 20 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$  | 5,67   |
| 21 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$  | 6,07   |
| 22 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$  | 6,47   |
| 23 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$  | 6,87   |
| 24 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$  | 7,27   |
| 25 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$ | 7,67   |
| 26 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$ | 8,07   |
| 27 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$ | 8,47   |
| 28 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$ | 8,87   |
| 29 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$ | 9,27   |
| 30 ans et plus        | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$ | 9,67   |

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

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 brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier 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.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

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

## Régime de retraite et de prévoyance (1)

### Article 13

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 49 du 20 janvier 1989)

Les cadres bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947. Il est recommandé aux entreprises d'améliorer ce régime par la couverture de risques supplémentaires, tels que décès et invalidité.

(1) Ces dispositions seront applicables aux salariés dont la mise à la retraite ou le départ en retraite prendra effet postérieurement à la date de la signature du présent avenant.

## Mise à la retraite

### Article 13 bis

En vigueur non étendu

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 12 de l'annexe IV "Cadres", hors majoration pour âge.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

## Conciliation

### Article 14

En vigueur étendu

Tout litige collectif concernant les cadres sera, préalablement à toute procédure judiciaire, soumis à une sous-commission de conciliation " cadres " fonctionnant selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 77 des dispositions communes. Cette sous-commission ne devra comprendre que des salariés des entreprises appartenant à la catégorie " cadres " ou des délégués syndicaux mandatés par les organisations représentatives des cadres.

## Départ volontaire à la retraite

### Article 15

En vigueur non étendu

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Dans la mesure où la mobilité professionnelle des cadres est plus importante que celle des salariés ayant un autre statut dans l'entreprise et que les cadres acquièrent, en règle générale, une ancienneté moins importante dans l'entreprise que les autres salariés, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié cadre, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 27 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 29 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;
- 5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 6 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel.

## **Accord du 29 janvier 1982 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail**

### **En vigueur étendu**

(Modifié par accord du 29 novembre 1988, arrêté du 10 août 1989, JO du 23 août 1989)

#### **I. - Préambule**

Dans la perspective des objectifs gouvernementaux et conformément au protocole du 17 juillet 1981 tendant à développer une politique de réduction et d'aménagement du temps de travail, afin de favoriser l'emploi et d'améliorer les conditions de vie des salariés, protocole signé entre les représentants du CNPF et les organisations syndicales CGT, CFDT-FO, CFTC le 17 juillet 1981, les représentants de l'USNEF et des organisations syndicales se sont réunis pour rechercher les modalités d'application des dispositions arrêtées pour la branche des exploitations frigorifiques.

La spécificité des activités de cette branche a tout d'abord été précisée. Elle est ici rappelée brièvement :

1.1. Les entreprises des exploitations frigorifiques sont prestataires de services de différentes natures :

- elles assurent la conservation de denrées périssables sous température dirigée, ce qui, par l'ampleur des investissements nécessaires, leur confère un caractère industriel ;

- elles fournissent des prestations de manutention ou de conditionnement de toutes natures qui se traduisent par des charges de main-d'oeuvre très importantes.

1.2. Soumises aux caractères aléatoires, rarement programmables et très largement saisonniers, des productions de denrées périssables et des activités de leurs clients, ces entreprises ont à faire face à des pointes d'activité importantes.

1.3. Les entreprises des exploitations frigorifiques sont très hétérogènes dans leurs dimensions, les établissements très divers tant par leur structure que par les activités qu'ils assument.

1.4. Aussi, une certaine souplesse d'organisation, permettant à l'entreprise de réagir à tous ces facteurs, est de règle dans cette branche, afin que chaque entreprise frigorifique puisse assumer sa mission commerciale et son développement, créateur d'emplois, tout en améliorant les conditions de travail des salariés.

C'est en tenant compte de tous ces éléments que les parties signataires ont convenu les dispositions suivantes.

#### **II. - Réduction et aménagement du temps de travail**

##### **2.1. Réduction hebdomadaire de la durée du travail**

Il est convenu que la durée collective hebdomadaire du travail sera réduite à 39 heures (horaire normal affiché).

L'article 59 bis des exploitations frigorifiques sera modifié dans ce sens dès parution des textes législatifs et réglementaires.

Conformément aux dispositions envisagées, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà de la 39e heure (durée légale du travail hebdomadaire).

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer avant le 31 décembre 1982 pour établir un bilan et déterminer les nouvelles mesures qui pourraient être éventuellement adoptées en fonction des conditions économiques.

## 2.2. Modalités d'application de la réduction du temps de travail

Les parties affirment leur volonté de réduire effectivement la durée du travail à 39 heures.

Dans cette perspective, il est convenu que les entreprises disposeront des plus grandes possibilités d'adaptation des horaires d'ouverture des établissements en fonction des tâches très diverses dans leur nature, et très évolutives dans le temps. Conformément à la réglementation en vigueur, les entreprises établiront un dialogue avec les comités d'entreprise ou d'établissement et/ou les délégués du personnel ainsi que les délégués syndicaux, sur ce sujet et notamment sur les mesures d'assouplissement suivantes :

### 2.2.1. Modulation des horaires :

(annulé par accord du 25 mars 1999)

### 2.2.2. Répartition hebdomadaire du travail.

L'utilisation rationnelle des matériels et des équipements ou les fluctuations imprévisibles d'activité inhérentes à notre industrie, autorisent le recours à l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- application d'horaires spéciaux dans le cadre d'une programmation du travail hebdomadaire avec limite journalière à 10 heures travaillées ;
- travail par roulement avec repos hebdomadaire en 2 jours consécutifs ;
- travail par équipes chevauchantes ou en équipes successives ;
- aménagement d'horaires flexibles.

Toutes ces mesures feront l'objet d'une consultation des délégués syndicaux et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel. La composition nominative de chaque équipe devra être affichée.

## 2.3. Aménagement des horaires du personnel d'encadrement (cadres et assimilés).

Le personnel d'encadrement rémunéré au forfait disposera d'une demi-journée de repos par bimestre. Les modalités d'application de ce repos feront l'objet d'un accord particulier avec les intéressés à l'intérieur de chaque entreprise. Il est entendu que ce repos devra être pris au maximum dans le cadre de l'année civile et qu'il n'y aura compensation financière qu'en cas de départ de l'intéressé.

Dans le cas de modulation et pendant toute la période d'application de cette modulation, le personnel d'encadrement disposera d'une demi-journée supplémentaire de repos par bimestre.

## 2.4. Contingent annuel d'heures supplémentaires

(Annulé par accord du 25 mars 1999)

II bis - Repos compensateur en remplacement du paiement des heures supplémentaires.

Lorsqu'une entreprise n'aura pas recours à la modulation des horaires de travail, il sera possible au salarié de remplacer le paiement des heures supplémentaires effectuées par un repos compensateur de durée équivalente majorée. Ce repos sera appelé " Repos pour HS ".

La procédure de libre choix devra être clairement explicitée au sein de chaque établissement par une note de service.

Ce repos sera de :

1 HS à 125 % = 1h15 ;

1 HS à 150 % = 1h30.

Ces heures supplémentaires se verront appliquer le repos compensateur de 20 % jusqu'au contingent légal de 130 heures et de 50 % au-delà et elles s'imputeront sur le contingent HS.

La prise de ce " repos pour HS " se fera en accord avec le chef d'établissement.

## III. - Congés payés

(Modifie l'article 64 de la convention

et l'article 10 de l'avenant n° IV " Cadres ")

## IV. - Compensation financière de la réduction d'horaire (1)



## V. - Dispositions générales

Il est expressément convenu que les signataires du présent avenant au protocole d'accord du 29 janvier 1982 le soumettront à la section spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives en vue d'obtenir son extension ; il est entendu que ses dispositions ne sont applicables qu'en cas d'extension. Dans le cas contraire, ce sont les dispositions législatives et réglementaires en vigueur qui s'appliqueront, sauf accord collectif d'entreprise.

(1) Dispositions de ce paragraphe périmées, selon l'accord du 29 novembre 1988.

## Accord du 29 novembre 1988 relatif à l'introduction de nouvelles technologies

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale des syndicats alimentaires et des prestations de services CFTC ;

Fédération nationale des travailleurs des commerces et industries de l'alimentation, cafés, hôtels, restaurants de France FO ;

FIPACCS-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

L'évolution économique générale est marquée par une accélération du développement des technologies nouvelles.

Dans un contexte dominé par une forte compétition nationale et internationale, les exploitations frigorifiques pourraient être confrontées à des mutations technologiques :

- qui pourraient avoir de sérieuses conséquences tant sur le plan social qu'économique ;
- et qu'il leur faudrait maîtriser et anticiper si elles ne voulaient pas les subir.

Pour faire face à ces mutations dans les meilleures conditions possibles, les partenaires sociaux soulignent l'absolue nécessité de prendre en compte l'aspect humain dès le départ. A cet égard, l'introduction de nouvelles technologies ne peut se concevoir sans politique active de l'emploi afin de faciliter les adaptations qualitatives et quantitatives, notamment en détectant suffisamment à l'avance les besoins de formation.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux des exploitations frigorifiques conviennent des dispositions ci-après.

## Introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies

### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord vise tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel.

Il s'applique dès qu'un projet de ce type entraîne pour le personnel les conséquences précitées dans l'un des domaines énumérés ci-dessus.

Sans que cela puisse faire obstacle à la mission et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, rappelés dans les articles 2 et 3 ci-après, il sera procédé à l'information et à la consultation des salariés concernés par un changement d'organisation du travail, résultant de l'introduction de nouvelles technologies. Cette information et cette consultation auront lieu dans le cadre du droit d'expression et dans le même délai que l'information et la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

## Information et consultation du comité d'entreprise

### Article 2

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, sont associés le plus tôt possible à l'étude de tout projet important comportant l'introduction dans l'entreprise ou l'établissement de nouvelles technologies, telles qu'elles sont définies à l'article 1er, de telle sorte que les avis émis puissent être pris en compte dans sa mise en oeuvre. Il pourra, en tant que de besoin, être fait application des dispositions de l'article L. 434-6, alinéas 4 à 6, du code du travail (experts).

Un mois avant la réunion d'information et de consultation, les membres élus ainsi que les représentants syndicaux reçoivent les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir pour le personnel. A cet effet, une note écrite leur est remise exposant :

- les objectifs, économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent ;
- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;

- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

## **Information et consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

### **Article 3**

**En vigueur étendu**

Le CHSCT est informé le plus tôt possible sur les conséquences au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, de tout projet important tel que défini à l'article 1er ci-dessus.

A cette fin, le CHSCT est réuni préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement au cours de laquelle ce dernier est consulté sur les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel.

Le CHSCT peut proposer toute mesure ayant pour objet d'améliorer les conditions de travail du personnel dans le cadre de la mise en oeuvre du projet.

L'avis du CHSCT est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement.

## **Obligation de discrétion et de secret**

### **Article 4**

**En vigueur étendu**

Toutes informations données verbalement ou par écrit à l'occasion du déroulement des procédures d'information et de consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT ainsi que du personnel concerné sont de plein droit considérées comme confidentielles (1). Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les représentants syndicaux, les membres du CHSCT, toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations ainsi que les membres du personnel concernés, sont tenus à l'égard de ces informations aux obligations prescrites par les articles L. 432-7 et L. 236-3 (alinéas 2 et 3) du code du travail. Ils sont notamment tenus au secret professionnel tout particulièrement en ce qui concerne les informations relatives aux processus de fabrication ou de travail.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 13 avril 1989, art. 1er).

## **Plan d'adaptation**

### **Article 5**

**En vigueur étendu**

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque l'introduction de nouvelles technologies entraîne des conséquences significatives et rapides sur le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation sera élaboré en vue de faciliter l'adaptation du personnel aux nouveaux processus de fabrication ou de travail et le reclassement des salariés.

Il sera également transmis au CHSCT.

Ce plan sera soumis à l'avis du comité d'entreprise au cours des procédures d'information et de consultation prévues à l'article 2 ci-dessus.

Les délégués syndicaux seront également tenus informés.

Ce plan devra comprendre l'énumération des mesures envisagées pour permettre les adaptations nécessaires, en temps utile.

Le comité d'entreprise sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

## **Formation et nouvelles technologies**

### **Article 6**

**En vigueur étendu**

Cette politique de formation tiendra compte de la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et visera au développement de la capacité d'adaptation nécessaire pour faire face aux évolutions possibles des technologies.

La formation liée à l'introduction des nouvelles technologies fait partie des domaines de formation prioritaire dans les entreprises de la profession.

Celles-ci intégreront cette priorité dans leur politique de formation de façon que les salariés concernés par les évolutions technologiques se voient proposer, dès que les projets seront suffisamment précis, les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions.

## **Organisation du travail**

### **Article 7**

**En vigueur étendu**

A l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, l'employeur, dans le souci d'améliorer les conditions de travail et de sécurité et d'obtenir une meilleure utilisation des installations, mettra en oeuvre une nouvelle organisation du travail mieux adaptée aux conditions de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement :

- en y associant le personnel d'encadrement ;

- en recherchant la participation des salariés intéressés et en prenant des dispositions tendant à améliorer le degré de qualification, la classification et la rémunération de chaque salarié concerné, ainsi qu'à accroître sa part d'initiative ou de responsabilité.

Les institutions concernées dans l'entreprise et visées dans le présent protocole seront informées de l'évolution intervenue du fait de l'introduction de nouvelles technologies.

### **Mutations individuelles**

#### **Article 8**

##### **En vigueur étendu**

Au cas où l'introduction de nouvelles technologies, au sens de l'article 1er du présent accord, entraînerait la disparition du poste de travail tenu jusque-là par un salarié permanent, conformément à l'article 48 de la convention collective nationale, l'employeur recherchera dans l'établissement, puis dans l'entreprise, ou à défaut dans la profession, s'il existe un poste disponible - comportant une classification et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux du poste supprimé - où l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités d'une formation appropriée.

Si, malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié permanent entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs, l'intéressé bénéficiera des garanties suivantes en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle, et compte tenu d'une période d'essai déterminée :

1. Le salarié concerné aura droit à une indemnité forfaitaire correspondant :

- à l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire de base calculé sur une durée de 6 mois à dater de la mutation prononcée. Lors des 6 mois suivants, le salarié concerné a droit à une indemnité correspondant à la moitié de cet écart ;

- s'il est âgé de 50 ans ou plus, au moment de la mutation, et après expiration des périodes ci-dessus, à la moitié de l'écart entre l'ancien et le nouveau salaire de base, jusqu'à ce qu'il soit proposé au salarié concerné un poste équivalent ou supérieur à son ancien poste (voir ci-dessous 3).

Pour l'application du 1 ci-dessus, la référence de base sera le salaire contractuel de chaque salarié concerné.

2. En cas de licenciement ou de départ à la retraite dans les 2 années suivant leur reclassement dans le cadre du présent accord et sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés âgés de plus de 55 ans recevront l'indemnité correspondante calculée suivant les dispositions de l'article 54 bis. Le salaire de référence retenu sera le plus avantageux pour le salarié, résultant de la comparaison entre celui d'avant et celui d'après le déclassement.

3. En outre, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux de son précédent emploi, et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

#### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

Les mesures individuelles prévues à l'article 8 s'appliquent en cas de projet peu important d'introduction de nouvelles technologies, quel que soit le nombre de salariés concernés.

### **Bilan**

#### **Article 10**

##### **En vigueur étendu**

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent accord au plus tard 2 ans après son entrée en vigueur.

## **PARTITION DES EMPLOYEURS DE MOINS DE DIX SALARIÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS DIVERSES BRANCHES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES. Accord du 5 mars 1993**

Fédération nationale de l'industrie laitière.

Chambre syndicale des industries de la conserve.

Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits.

Fédération française des industries charcutières.

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France.

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicat national des fabricants de café soluble.

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café.

Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France.

Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café.

Syndicat national des fabricants de bouillons et potages.

Fédération des industries condimentaires de France.

Syndicat national des fabricants de vinaigres.

Syndicat national des importateurs transformateurs et conditionneurs de vanilles, fruits secs et produits exotiques.

Syndicat des fabricants de chicorée de France.

Syndicat national des plantes à infusions conditionnées.  
Syndicat français des importateurs de thé.  
L'Alliance 7.  
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées.  
Chambre syndicale des fabricants de levure de France.  
Chambre syndicale des industries avicoles (Chasyca).  
Toutes ces organisations professionnelles des industries agro-alimentaires sont représentées par :  
La commission des relations humaines de l'Alliance 7 ;  
La commission sociale de la fédération française des industries charcutières ;  
La fédération nationale de l'industrie laitière ;  
La chambre syndicale des industries de la conserve.

Fédération générale agro-alimentaire (F.G.A.) C.F.D.T. ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (F.G.T.A.) Force ouvrière ;  
Le syndicat national des cadres F.G.T.A.-Force ouvrière ;  
La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agro-alimentaires et des cuirs et peaux C.F.E.-C.G.C. ;  
La fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services (F.N.S.A.S.P.S) C.F.T.C. ;  
L'union générale des ingénieurs, cadres et assimilés (U.G.I.C.A.) C.F.T.C..

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

Les employeurs de moins de dix salariés compris dans le champ de compétence du présent accord versent la contribution à laquelle ils sont assujettis en application de l'article L. 952-1 du code du travail à l'Agefaforia dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur au moment où ils sont tenus d'effectuer ce versement.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le montant de la contribution prévue à l'article 1er ci-dessus est égal au minimum prévu par l'obligation légale.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les versements sont mutualisés dès leur réception. Ils sont gérés paritairement au sein de la section particulière du Faforia créée à cet effet par le conseil d'administration de l'Agefaforia.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le montant et les modalités de prise en charge des dépenses qui peuvent être exposées au titre du présent accord sont déterminés par le conseil d'administration de l'Agefaforia.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être modifié par le conseil d'administration de l'Agefaforia réuni à cet effet en séance extraordinaire conformément aux dispositions de l'article 13 de ses statuts.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 1992 et sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris. Toute organisation syndicale ou professionnelle des I.A.A., off d'activités connexes, pourra y adhérer sous réserve de l'accord préalable des organisations signataires dit présent accord ; la demande d'adhésion est adressée au délégué général de l'Agefaforia ; à défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours. Toute adhésion est notifiée au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris ainsi qu'à chacune des organisations signataires du présent accord.

## **PARTITION DES EMPLOYEURS DE MOINS DE DIX SALARIÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS DIVERSES BRANCHES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES. ANNEXE I. Accord du 5 mars 1993**

### **LISTE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES SIGNATAIRES**

En vigueur non étendu

3610 Fédération nationale de l'industrie laitière.

Chambre syndicale des industries de la conserve (1).

3702 Conserve de légumes.

3703 Conserve de poissons.

3704 Plats cuisinés.

3504 Conserve de foie gras.

3701 Fédération nationale des syndicats de confituriers et conserveurs de fruits.

3504 Fédération française des industries charcutières.

3904 Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France.

7308 Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

4032 Syndicat national des fabricants de café soluble.

4032 Syndicat national de l'industrie et du commerce du café.

4032 Chambre syndicale des torréfacteurs de café de France.

4032 Fédération nationale des syndicats de torréfacteurs de café.

4036 Syndicat national des fabricants de bouillons et potages.

4033 Fédération des industries condimentaires de France.

4033 Syndicat national des fabricants de vinaigres.

4032 Syndicat national des importateurs transformateurs et conditionneurs de vanilles, fruits secs et produits exotiques.

4032 Syndicat des fabricants de chicorée de France.

4032 Syndicat national des plantes à infusions conditionnées.

4032 Syndicat français des importateurs de thé.

4035

3902

4034 L'alliance 7.

4031

3620 Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées.

4037 Chambre syndicale des fabricants de levure de France.

3505 Chambre syndicale des industries avicoles (Chasyca).

## **Accord du 25 mars 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT.

Fédération agroalimentaire CFE-CGC.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Les sociétés d'exploitation frigorifique s'inscrivent pleinement dans l'effort national en faveur de l'emploi. A cet égard, la réduction du temps de travail doit constituer l'un des moyens de favoriser l'emploi, tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Or ces dernières, prestataires de services, sont largement tributaires des exigences de leurs clients en matière d'organisation du travail. Outre les contraintes d'un marché de plus en plus exigeant, les entreprises ont à faire face à des investissements importants afin de satisfaire aux dispositions réglementaires en matière de sécurité alimentaire, d'environnement ou de formation des salariés.

Dans ces conditions, la réduction du temps de travail ne peut avoir d'effets bénéfiques sur l'emploi que si elle est adaptée aux contraintes spécifiques de la profession et aux attentes des salariés et si elle correspond à une nouvelle organisation des horaires et du travail susceptible d'améliorer et de développer le service aux clients. En tout état de cause, les compensations demandées aux salariés ne pourront excéder le coût de la réduction du temps de travail.

Dans ce contexte, les parties signataires sont convenues de mettre en oeuvre des mesures répondant aux objectifs suivants :

- favoriser la création d'emplois et réduire le travail précaire ;
- préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté ;
- améliorer les conditions de travail des salariés en diminuant leur temps de travail ;
- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail, tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année.

## **Champ d'application**

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application des dispositions de l'article 1er de la convention collective nationale des sociétés d'exploitation frigorifique.

## **Objet et mise en oeuvre**

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord a pour objet de fixer les principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail pour les entreprises entrant dans son champ d'application et qui ont décidé d'anticiper l'adaptation de leur horaire collectif de travail à la nouvelle réglementation sur la durée légale du travail applicable au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon les cas. La mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au niveau de l'entreprise impliquera une négociation dans les conditions ci-dessous.

#### **2.1. Réduction d'horaire avec aides de l'Etat**

Pour les entreprises qui souhaiteraient bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998 en cas d'anticipation sur la réduction du temps de travail, un accord collectif devra être conclu prenant en compte les dispositions du présent accord.

Pour les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel ayant la qualité de délégué syndical, un tel accord d'entreprise sera conclu avec ces derniers.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel ayant la qualité de délégué syndical, un accord collectif peut être conclu par un ou plusieurs salariés dûment mandaté à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national dans les conditions fixées à l'article 3-III de la loi du 13 juin 1998.

Pendant toute la durée de cette négociation, le salarié mandaté disposera d'un crédit d'heures de 10 heures par mois. Tout salarié muni d'un mandat spécifique de négociation par une organisation syndicale ne devra subir aucune discrimination du fait de son mandat. En particulier, il bénéficiera de la procédure prévue à l'article L. 412-18 du code du travail en cas de licenciement au cours de la période de négociation. Cette procédure est applicable jusqu'au terme de son mandat(1).

#### **2.2. Réduction d'horaire sans aides de l'Etat**

Dans les entreprises qui n'entendent pas bénéficier des aides de l'Etat, la réduction du temps de travail pourra être mise en place, conformément au présent accord, soit par accord d'entreprise conclu avec les délégués syndicaux ou mandataires syndicaux (2) ou avec le délégués du personnel ayant la qualité de délégué syndical, soit, à défaut de représentation syndicale, par accord avec les représentants du personnel. Dans ce dernier cas, préalablement à sa mise en oeuvre, cet accord devra être soumis à une commission spéciale de validation, réunissant les parties signataires du présent accord de branche. Celle-ci aura pour objet de contrôler la conformité de l'accord rédigé en entreprise avec les dispositions de l'accord de branche. (2)

(1) La dernière phrase du quatrième alinéa du paragraphe 2.1 de l'article 2 est étendue sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe III) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999 art. 1er).(2) Termes et phrase exclus de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

## **Dispositions générales**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

(Modifié par avenant n° 63 du 8 février 2002, BO n° 2002-10, arrêté du 12 juin 2002, JO du 15 juin 2002)

#### **3.1. Temps de travail effectif au sein de la branche professionnelle**

La durée du travail effectif s'entend de la durée pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ainsi, ne sont pas en principe considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes, sans que cette liste puisse être considérée comme exhaustive :

- le temps de pause, de douche, d'habillage ou de déshabillage, de casse-croûte, de repas pris sur place ;
- le temps d'astreinte, dans la mesure où le salarié est libre de ses mouvements et peut vaquer à ses occupations personnelles, sauf le temps - y compris le temps de trajet - pendant lequel il est éventuellement rappelé dans l'entreprise.

Le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, et entre le domicile et le premier client pour les commerciaux, n'est en aucun cas pris en compte dans le temps de travail effectif.

### 3.2. Temps de pause

La définition du temps de pause tient compte des usages et dispositions contractuelles de la profession. Ce temps de pause, est variable selon les entreprises. Il est identifié dans l'horaire collectif de travail. Ces temps de pause dont la définition doit être précisée dans les accords d'entreprise, ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif, sauf mesures ou usages particuliers.

Par ailleurs, conformément à la loi du 13 juin 1998, il est rappelé que tout salarié est en droit de prétendre à une pause d'une durée minimale de 20 minutes après l'accomplissement de 6 heures continues de travail effectif. Une telle pause peut être prise en un ou plusieurs fois dans la journée.(1)

### 3.3. Durée journalière

La durée journalière maximale de travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif, avec dérogation exceptionnelle possible à 12 heures, dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

### 3.4. Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-2 du code du travail, l'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale, y compris sur une période inférieure à 6 jours.

### 3.5. Repos journalier

Tout salarié bénéficie d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux périodes journalières de travail. Toutefois, ce repos minimal pourra être ramené exceptionnellement à 9 heures au maximum, dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

Le différentiel entre le repos journalier légalement dû et celui effectivement pris par le salarié fera l'objet d'une récupération hors des périodes hautes et de pointe par cumul de demi-journées en accord avec l'employeur.

### 3.6. Périmètre de la réduction du temps de travail

(Ajouté par avenant n° 63 du 8 février 2002)

La réduction du temps de travail concerne l'ensemble des salariés compris dans le champ d'application de la durée légale du travail sous réserve de dispositions prévues à l'article 6 pour les salariés à temps partiel.

Sont exclus de la réduction du temps de travail les VRP.

### 3.7. Décompte du temps de travail

(Ajouté par avenant n° 63 du 8 février 2002)

Il est rappelé que le temps de travail sera décompté conformément aux dispositions légales selon les modalités suivantes :

- l'affichage de l'horaire collectif sur les lieux de travail vaudra décompte de la durée du travail pour les salariés occupés selon cet horaire ;
- un décompte individuel de la durée du travail (par tous moyens : système autodéclaratif, automatisé, etc.) sera mis en place pour les salariés ne relevant pas de l'horaire collectif.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

## **Organisation et aménagement du temps de travail**

### **Article 4** **En vigueur étendu**

(Modifié par avenant n° 64 du 31 mai 2003, BO n° 2003-34, arrêté du 4 décembre 2003, JO du 19 décembre 2003)

La réduction du temps de travail effectif n'aura d'effets positifs au plan social et au plan économique qu'en contrepartie d'une nouvelle organisation des horaires et du travail qui permettront des gains de productivité.

Les parties signataires conviennent que l'organisation du travail sous forme d'annualisation est particulièrement adaptée à l'activité des entreprises de la branche.

#### 4.1. Annualisation des horaires

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, les entreprises peuvent répartir l'horaire collectif inégalement sur toute période de 12 mois consécutifs.

Le principe du recours à l'annualisation des horaires peut être adopté pour l'ensemble de l'entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

#### 4.2. Contrepartie à l'annualisation

La mise en place de l'annualisation sera compensée par la réduction du temps de travail et par le maintien de la rémunération globale brute annuelle, hors heures supplémentaires et primes exceptionnelles, conformément à l'article 5.1.1.

#### 4.3. Période d'annualisation

La période d'annualisation est répartie sur 52 semaines, à l'exclusion des jours de congés et des jours fériés. Elle s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut des salariés concernés.

La période d'annualisation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs. (1)

Il est expressément convenu que l'horaire de travail individuel pourra varier sur tout ou partie de la période d'annualisation. Il sera tenu par l'employeur un compte individualisé des heures effectuées par chaque salarié.

#### 4.4. Jours fériés

Les entreprises amenées à faire travailler leur personnel un jour férié devront les compenser, conformément aux dispositions de l'article 73 de la CCN.

#### 4.5. Programmation indicative

L'annualisation est établie selon une programmation indicative, fonction des besoins propres de chaque entreprise, devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des membres du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou des délégués du personnel, ou des salariés concernés, et fera l'objet d'un affichage.

#### 4.6. Délai de prévenance

Toute modification de la programmation indicative conduisant à des changements d'horaire non prévus initialement devra faire l'objet d'une information des salariés 3 jours ouvrés avant la mise en place des nouveaux horaires.

Il pourra être cependant prévu par accord d'entreprise ou d'établissement un délai d'information différent.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'urgence, le délai de prévenance sera adapté aux circonstances. Il conviendra dans ce cas d'en informer les délégués syndicaux et de consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou les délégués du personnel, voire le CHSCT.

#### 4.7. Amplitude hebdomadaire de l'annualisation

La limite supérieure de l'amplitude de l'annualisation est fixée à 46 heures par semaine de travail effectif. Cependant, sur une période de 12 semaines consécutives, la durée moyenne hebdomadaire de travail effectif ne peut être supérieure à 45 heures.

La limite des périodes basses d'activité est de 20 heures hebdomadaires de travail effectif.

L'annualisation peut être combinée avec l'octroi de jours de repos supplémentaires tels que définis ci-après ou par la réduction de l'horaire dans le cadre de la semaine.

Cet article annule et remplace les dispositions concernant l'amplitude de la modulation qui figurent dans l'accord du 29 novembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail (§ 22-1).

#### 4.8. Horaire moyen et limite annuelle

##### 4.8.1. Détermination de l'horaire moyen.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat au titre du volet défensif ou offensif réduiront le temps de travail conformément aux articles 3 et 4 de la loi du 13 juin 1998.

Les entreprises qui souhaiteraient anticiper la réduction de l'horaire légal hebdomadaire de travail sans bénéficier des aides et qui réduiront le temps de travail annualisé d'au moins 7,7 % devront respecter les dispositions de l'article 5.2 du présent accord. Il leur appartiendra alors de déterminer le mode de décompte de l'horaire de travail en conformité avec les dispositions de cet article.

L'accord d'entreprise devra préciser la référence sur laquelle s'applique le pourcentage de réduction.

##### 4.8.2. Dépassement de l'horaire moyen.

A l'issue de la période d'annualisation retenue, les heures effectuées au-delà de la moyenne déterminée dans l'entreprise ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur calculé dans les conditions fixées aux 6 premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail. La moyenne hebdomadaire devant être respectée sera égale au quotient de la durée annuelle de travail effectif par le nombre de semaines travaillées.

#### 4.9. Décompte de l'horaire

Conformément aux dispositions de l'article D. 212-23 du code du travail, il sera annexé en fin de période d'annualisation ou au moment du départ du salarié au cours de la période d'annualisation le total des heures de travail effectif effectuées par l'intéressé, étant entendu qu'un état du compte individuel sera annexé au bulletin de paie du salarié. Un délai de mise en place de cette disposition sera prévu dans l'accord d'entreprise. (1)

#### 4.10. Contingent

(Remplacé par avenant n° 64 du 31 mai 2003)

Il est rappelé que des heures supplémentaires peuvent être effectuées sans autorisation de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent annuel fixé par décret.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 150 heures.

Ces dispositions annulent et remplacent celles qui étaient prévues concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires dans l'accord national du 29 janvier



1982 sur l'aménagement du temps de travail dans les exploitations frigorifiques.

#### 4.11. Chômage partiel

Dans le cas où, en cours ou à l'issue de la période d'annualisation, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail ne peuvent pas être effectuées, l'employeur est fondé à solliciter de l'administration la prise en charge des heures effectuées au titre du chômage partiel dans les conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail.

Quelle que soit l'hypothèse de recours au chômage partiel, la rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base du temps de travail réellement effectué et du nombre d'heures effectuées au titre du chômage partiel.

#### 4.12. Lissage

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de l'annualisation, devra être privilégié le principe d'une rémunération lissée. La rémunération mensuelle indépendante du nombre d'heures réellement travaillées sera établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie, sauf en cas de licenciement économique. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire.

Les retenues pour absence s'effectueront lorsqu'elles seront comptabilisables par journée ou demi-journée respectivement en 30e ou 60e, en heures lorsqu'elles sont inférieures à la demi-journée, et ceci de la rémunération régulée. Toutefois, si les nécessités du service le permettent et avec l'accord de l'employeur, les heures manquantes pourront être effectuées dans la période d'annualisation. (1)

#### 4.13. Autres modalités

##### 4.13.1. Réduction du temps de travail par octroi de jours de congés payés.

###### a) Principe :

Les entreprises ou établissements pourront organiser la réduction du temps de travail hebdomadaire, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités ci-après.

###### b) Modalités de mise en oeuvre :

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- à l'initiative de l'employeur :

Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur ;

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

- à l'initiative du salarié :

Pour l'autre moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par le salarié, sous réserve de l'accord de l'entreprise en fonction des nécessités du service ;

Toute modification par le salarié de la ou les dates précitées ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance.

##### 4.13.2. Compte épargne-temps :

Dans les entreprises qui ont négocié la mise en place d'un compte épargne-temps, il est convenu que la moitié des journées de repos pourra être reportée dans ledit compte, au prorata de ceux qui peuvent être pris sur l'initiative du salarié et de l'employeur.

(1) Phrases exclues de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art.1er).

### Dispositions relatives à la réduction du temps de travail

#### Article 5 En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 63 du 8 février 2002, BO n° 2002-10, arrêté du 12 juin 2002, JO du 15 juin 2002)

Les dispositions du présent chapitre relèvent d'un accord d'entreprise.

Elles ne s'appliqueront que pendant la durée de validité de cet accord d'entreprise.

Chaque entreprise doit pouvoir se déterminer en fonction des attentes des salariés, des réalités économiques et des évolutions des marchés qui lui sont propres.

De même, pour affronter les contraintes économiques telles qu'évoquées ci-dessus et dans le préambule, l'entreprise est tenue à une maîtrise de sa masse salariale globale.

En conséquence, la branche a pour rôle de donner des orientations pour aider les entreprises à mettre en place la réduction du temps de travail en respectant un équilibre entre les aspirations des salariés, les contraintes économiques et les prévisions d'embauche ou de maintien de l'emploi.

C'est pourquoi le présent accord prévoit que la réduction du temps de travail pourra s'accompagner de modalités portant sur les salaires ainsi que la possibilité de déroger à certaines dispositions conventionnelles, dans les conditions prévues à l'article 5.2 ci-après.

#### 5.1. Rémunérations

5.1.1. Les accords d'entreprise réduisant la durée du travail devront prévoir les modalités et le niveau de la compensation, ainsi que leur incidence sur la rémunération mensuelle et les taux horaires. Le principe est le maintien intégral de la rémunération brute annuelle hors heures supplémentaires et primes exceptionnelles pour le personnel sous contrat à durée indéterminée à la signature du présent accord.(1) Ce maintien de la rémunération pourra se faire par institution d'une prime dite " prime RTT ". Cette prime RTT pourra être diminuée dans le cas où l'entreprise appliquerait une hausse du taux de la prime d'ancienneté par anticipation.

5.1.2. Le gel des salaires sur 3 ans maximum pourra être une des mesures de compensation utilisées dans l'entreprise.

5.1.3. Il est institué une grille des salaires minima garantis dont les valeurs à la signature de l'accord figurent en annexe I.

La grille figurant dans l'avenant n° 60 du 9 octobre 1998 devient le barème de référence pour le calcul des primes d'ancienneté et indemnités diverses prévues dans la CCN.

#### 5.2. Dérogations conventionnelles

La présente clause vient compléter et réviser les dispositions de la convention collective sur la prime d'ancienneté, la prime annuelle, les congés d'ancienneté et de fractionnement, en permettant à toute entreprise venant à appliquer la réduction du temps de travail d'y déroger dans les conditions ci-après définies :

- gel de la prime annuelle à son montant actuel pendant une durée maximum de 3 ans ;
- gel du taux de la prime d'ancienneté à son montant actuel pendant une durée maximum de 5 ans ;
- suppression ou gel des congés supplémentaires d'ancienneté ;
- suppression des congés de fractionnement en application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du code du travail.

Il est rappelé, comme indiqué dans le préambule du présent accord, que l'application de ces dérogations ne pourra excéder le coût de la réduction du temps de travail.

#### 5.3. Dispositions complémentaires

A qualification équivalente, les nouveaux embauchés seront rémunérés sur la base du nouvel horaire collectif.

A une échéance maximale de 3 ans, ils seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord d'entreprise.

#### 5.4. Formation

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 21 octobre 1993, les entreprises pourront recourir au co-investissement formation ainsi qu'au capital temps formation.

#### 5.5. Engagements en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes

(Ajouté par avenant n° 63 du 8 février 2002)

Les entreprises concernées par le présent accord s'interdisent, sous réserve des dispositions particulières prévues dans le code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi, de prendre en considération le sexe au moment de l'embauche, de la modification ou de la résiliation du contrat du travail.

En outre, elles s'engagent à réserver aux femmes un traitement équivalent aux hommes occupant des emplois de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

### Dispositions propres à certaines catégories de salaires

#### Article 6 En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 63 du 8 février 2002, BO n° 2002-10, arrêté du 12 juin 2002, JO du 15 juin 2002)

##### 6.1. Salariés à temps partiel

### 6.1.1. Incidences de la réduction du temps de travail.

Les salariés à temps partiel sont concernés par la réduction du temps de travail.

Au moment de la réduction du temps partiel, les salariés à temps partiel pourront opter :

- soit pour le maintien de leur horaire contractuel. Le salarié à temps partiel bénéficiera du principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel ;
- soit pour l'augmentation de leur horaire de travail afin de répondre à la nouvelle définition d'un travail à temps plein. Le salarié à temps partiel bénéficiera d'une augmentation de sa rémunération à due proportion de l'augmentation de sa durée de travail ;
- soit par une réduction de leur horaire de travail dans les mêmes proportions que celles de l'horaire collectif. Le salarié à temps partiel bénéficiera alors des avantages octroyés aux salariés à temps plein dont la durée de travail aura été réduite dans les mêmes proportions.

Après examen des possibilités de l'entreprise, il sera conclu, dans le mois qui suit la levée d'une des options par le salarié, un avenant au contrat de travail du salarié.

### 6.1.2. (1) Organisation de l'activité à temps partiel.

Les horaires des salariés travaillant à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité supérieure à 2 heures.

### 6.1.4. (2) Mesures destinées à favoriser le passage d'un temps partiel à un temps plein et d'un temps plein à un temps partiel

(Ajouté par avenant n° 63 du 8 février 2002)

Il rappelle que chaque salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle ou aux emplois équivalents qui seraient créés ou qui deviendraient vacants au sein d'une société relevant du présent accord.

De même, chaque salarié à temps complet bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps partiel, ressortissant de sa qualification professionnelle ou aux emplois équivalents qui seraient créés ou qui deviendraient vacants au sein d'une société relevant du présent accord.

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés la liste des emplois vacants ou à créer.

### 6.2. Le personnel d'encadrement non soumis à l'horaire collectif

Le présent article concerne le personnel d'encadrement non soumis à l'horaire collectif du fait de l'indépendance et de la grande autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son temps de travail. Ce personnel ne sera pas concerné par une éventuelle suppression des jours de congés d'ancienneté et de fractionnement et bénéficiera de l'attribution de jours de congés supplémentaires avec un minimum de 5 jours. En outre, ce personnel bénéficiera de l'attribution de 3 jours de formation. Ne pourront être imputées sur ces 3 jours que les formations éligibles au titre d'une convention de formation. Si ces jours ne sont pas utilisés, ils seront transformés en jours de congé. Dans tous les cas, les jours de congés supplémentaires devront être pris selon les mêmes modalités que les congés payés. Devront également être privilégiés par les entreprises l'un ou la combinaison des moyens suivants :

- mise en place d'un compte épargne-temps selon les dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail ;
- mise en place de système d'épargne ou de retraite par capitalisation ;
- mise en place d'un capital formation.

Les dispositions du présent article relèvent d'un accord d'entreprise dont les modalités doivent être financièrement équivalentes, pour cette catégorie de personnel, de celles prévues pour les autres salariés.

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 (7e alinéa) du code du travail (arrêté du 12 juin 2002 art. 1er).

## Dispositions particulières pour bénéficier des aides

### Article 7 En vigueur étendu

#### 7.1. Réduction du temps de travail anticipée - volet offensif

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif de travail mise en place au sein de l'entreprise qui anticipera ces réductions avant les échéances et éligible aux aides prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiqué dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant fixé à 35 heures au plus.

Ce nouvel horaire peut être mis en place pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'un service.

Les effets sur l'emploi sont développés dans les deux articles suivants.

#### 7.2. Effet sur l'emploi

Dans les entreprises désirant solliciter des aides de l'Etat liées à l'anticipation, en contrepartie de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, l'employeur s'engage à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

L'effectif moyen de l'entreprise sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précèdent l'accord d'entreprise, selon les dispositions légales en vigueur.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches devront être effectuées dans un délai de 1 an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégories d'emploi devra être défini par accord d'entreprise.

### 7.3. Réduction du temps de travail anticipée - volet défensif

Défense de l'emploi :

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre des emplois préservés qui devra être au moins égal à 6 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat.

L'entreprise s'engagera à maintenir ce niveau d'emplois pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention signée avec l'Etat.

## Suivi de l'accord

### Article 8

En vigueur étendu

La commission paritaire fera fonction de commission de suivi en portant annuellement la réduction du temps de travail à son ordre du jour pour dresser le bilan du présent accord et examiner l'impact des dispositions ci-dessus sur la gestion des entreprises, et notamment évaluer l'évolution de l'emploi dans la branche au cours de l'année écoulée.

## Extension

### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord forme un tout indivisible et s'intègre dans le corps de la convention collective nationale. Il vient compléter, réviser, voire se substituer à un certain nombre de dispositions de la convention collective.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

En cas de modification législative ou réglementaire qui interviendrait postérieurement à la signature du présent accord et remettrait en cause l'équilibre du présent dispositif, les parties signataires auront la possibilité de dénoncer le présent accord et se réuniront à l'initiative de la partie la plus diligente dans un délai maximum de 1 mois.

En vigueur étendu

Salaires minima garantis

Tableau applicable à compter du 25 mars 1999

Voir partie " Salaires "

## Avenant n° 64 du 31 mai 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération générale agroalimentaire, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris CFTD ;

La fédération nationale des syndicats alimentaires et des prestations de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

Force ouvrière alimentation, 7, passage Tenaille, 75014 Paris FO,

## Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 212-6 nouveau du code du travail relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 4.10 tel que modifié par l'avenant n° 63 du 8 février 2002 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

**Entrée en vigueur**

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Fait à Paris, le 31 mai 2003.

**Avenant du 10 mai 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans**

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération générale agroalimentaire CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des syndicats alimentaires et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération Force ouvrière alimentation, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

**Préambule**

En vigueur étendu

Les signataires de cet accord ont entendu mettre en conformité les dispositions de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques avec les nouvelles dispositions issues de la loi du 21 août 2003.

En effet, aux termes des nouvelles dispositions légales, la mise à la retraite avant 65 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, est autorisée dans le cadre d'un accord collectif étendu fixant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

La convention collective nationale des exploitations frigorifiques comporte des dispositions autorisant la mise à la retraite de tout salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein (c'est-à-dire remplissant les conditions d'âge et de durée minimale d'assurance).

Elle fixe en outre le régime des indemnités de mise à la retraite, dans ce cas considéré, comme une cause autonome de rupture.

Elle impose également à l'employeur de respecter un délai de prévenance égal à 3 mois pour les ouvriers employés, technicien et agents de maîtrise, et égal à 6 mois pour les cadres.

Les signataires du présent accord souhaitent préciser et renforcer les contreparties liées à la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans en termes d'emploi ou de formation professionnelle, conformément à l'article L. 122-14-13 nouveau du code du travail.

Pour répondre à ces exigences légales, les signataires du présent accord adoptent les dispositions suivantes :

**Article 1**  
En vigueur étendu

Il est inséré, après le 2e alinéa de l'article 11 (1) de l'annexe II de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, les dispositions suivantes :

(Voir ce texte)

**Article 2**  
En vigueur étendu

Il est inséré, après le 2e alinéa de l'article 8 bis (1) de l'annexe III de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, les dispositions suivantes :

(Voir ce texte)

**Article 3**  
En vigueur étendu

Il est inséré, après le 1er alinéa de l'article 13 bis (1) de l'annexe IV de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, les dispositions suivantes :

(Voir ce texte)

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail, et soumis à la procédure d'extension.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 10 mai 2004.

## **Avenant n° 67 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

Fédération nationale des syndicats alimentaires et des prestations de services CFTC ;

FNAF-CGT ;

FO alimentation.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des exploitations frigorifiques ont fait un bilan du régime de prévoyance conventionnel existant. L'étude menée par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance géré par ISICA Prévoyance a démontré que le régime conventionnel nécessitait d'être réexaminé. C'est pourquoi, après avoir organisé un appel d'offres auprès de plusieurs organismes assureurs et au vu des résultats de cette consultation, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance conventionnel existant et de reconduire ISICA Prévoyance en tant qu'organisme assureur pour la garantie décès et pour la mise en place d'une nouvelle garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie. Les partenaires sociaux désignent également l'OCIRP, en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation. Cette reconduction d'ISICA Prévoyance satisfait aux obligations résultant de la loi n° 94-678 du 8 août 1994,

### **Champ d'application**

**Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, référencée sous le numéro 3178.

### **Objet**

**Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'améliorer le régime conventionnel existant dans la convention collective nationale des exploitations frigorifiques. Il reconduit également les désignations des organismes assureurs du régime conventionnel amélioré.

Enfin, le présent avenant abroge et se substitue à l'avenant n° 61 du 30 juin 1999.

### **Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance**

**Article 3**

En vigueur étendu

Les bénéficiaires s'entendent de l'ensemble des salariés non cadres de la branche professionnelle relevant de l'article 1er du présent avenant.

Par salariés, sont compris tous les titulaires d'un contrat de travail, qu'il soit conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée. En cas de suspension du contrat de travail, les garanties sont maintenues sous réserve du paiement de la cotisation.

## Risques couverts

### Article 4 En vigueur étendu

La garantie décès-invalidité permanente et totale est maintenue mais subit des modifications. Il est créé une garantie rente éducation et une garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie.

#### 4.1. Garantie décès

##### 4.1.1. Garantie et prestations.

Décès toutes causes :

En cas de décès d'un assuré avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaires(s) un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire annuel brut de référence.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel d'un assuré avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaires(s) un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire annuel brut de référence.

Garantie double effet :

Si le conjoint ou la personne liée à l'assuré par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède avant l'âge de 60 ans, simultanément ou postérieurement au décès de l'assuré, il est versé aux enfants restant à charge un nouveau capital dont le montant est égal à celui versé au titre du décès toutes causes.

Est considéré à charge l'enfant de l'assuré ou de son conjoint ou de la personne liée à l'assuré par la signature d'un Pacs ou de son concubin, né ou à naître au moment du décès, légitime, reconnu, recueilli ou adoptif ou pour lequel l'assuré versait, à la date de son décès, une pension alimentaire en application d'un jugement, et dont l'âge est inférieur :

- à 18 ans ;

- à 20 ans s'il est en apprentissage ;

- à 25 ans s'il poursuit des études, s'il effectue le service national ou s'il est inscrit à l'ANPE comme demandeur d'emploi, non indemnisé par le régime d'assurance chômage,

ou quel que soit son âge, l'enfant atteint d'une invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire et l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunérée.

##### 4.1.2. Désignation des bénéficiaires.

En cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires du capital sont les personnes qui avaient été désignées par l'assuré. A défaut de désignation expresse ou en cas d'absence, au jour du décès de l'assuré, de l'un des bénéficiaires désignés, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou à la personne liée à l'assuré par la signature d'un Pacs ou au concubin notoire ;

- à défaut, à ses enfants, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;

- à défaut, à ses héritiers légaux par parts égales entre eux.

#### 4.2. Allocation d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou de la personne liée à l'assuré par la signature d'un Pacs ou du concubin notoire ou d'un enfant à charge de l'assuré (selon la définition prévue à la garantie double effet) une allocation d'obsèques dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale soit 2 516 € au 1er janvier 2005 est versée à l'assuré.

#### 4.3. Garantie invalidité absolue et définitive 3e catégorie

L'assuré déclaré en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, avant son départ ou sa mise à la retraite percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes ou de décès accidentel selon le cas.

Le versement de la prestation invalidité absolue et définitive 3e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès et double effet prévues au présent avenant.

Sont assimilés aux invalides de 3e catégorie les assurés atteints d'un taux d'invalidité supérieur à 66 % à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

#### 4.4. Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, lorsque l'assuré est classé par la sécurité sociale en invalidité de 1re catégorie, il lui est versé une rente égale à 37,5 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

Lorsque l'assuré est classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou de 3e catégorie, il lui est versé une rente égale à 65 % du salaire mensuel brut de référence

sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

Concernant la garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie, il est prévu :

- l'indemnisation intégrale des salariés en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet du présent avenant, lorsque aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un organisme assureur antérieur ;
- la prise en charge de l'invalidité en cas de changement d'état pathologique (salarié en état d'incapacité de travail passant en état d'invalidité) ;
- les revalorisations futures portant sur les rentes d'invalidité en cours de service.

La rente en cas d'invalidité de 3e catégorie est cumulative avec le capital versé en cas d'invalidité absolue et définitive (art. 4.3 du présent avenant).

Sont assimilés aux invalides de 1re catégorie ou de 2e catégorie les assurés atteints d'un taux d'invalidité, respectivement, soit inférieur à 33 %, soit compris entre 33 et 66 %, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

#### 4.5. Garantie rente éducation (rente OCIRP)

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale de l'assuré, il est versé à chaque enfant à charge de l'assuré une rente éducation dont le montant varie en fonction de l'âge de l'enfant :

- jusqu'au 12e anniversaire : 7 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B ;
- au-delà et jusqu'au 16e anniversaire : 10 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B ;
- au-delà et jusqu'au 18e anniversaire ou 26e anniversaire s'il est étudiant ou apprenti : 13 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

Rente d'orphelin en cas de décès de père et de mère : les prestations visées ci-dessus sont doublées.

La rente éducation est cumulative avec les garanties décès-invalidité absolue et définitive (capital décès, capital décès par accident, double effet et invalidité absolue et définitive).

#### Bénéficiaires

En cas de décès du participant, ou de son classement en invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge reconnus comme tels.

Les enfants concernés sont, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 26e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

#### 4.6 Rente handicap

Objet de la garantie



La garantie handicap a pour objet, si un participant assuré décède pendant la durée de l'assurance, le service d'une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

## Bénéficiaires

Les bénéficiaires au sens de la présente garantie sont :

Le ou les enfants handicapés du participant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe " reconnaissance de l'état de handicap ".

## Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

## Montant et définition des prestations

### Rente viagère

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 500 € à compter du 1er mars 2010 et pour l'année 2010.

L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien de la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

## Durée et paiement

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité absolue et définitive du participant.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

Les rentes en cours de service sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite de l'ARRCO, entre la date du décès et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

En cas de résiliation du contrat ou de la présente garantie, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

## Exclusions

La garantie ne s'applique pas en cas de guerre. Dans ce cas, cette garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

## Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du bénéficiaire de la rente handicap survenue pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

Les cotisations restent dues à l'institution sur le salaire total ou partiel maintenu déclaré à l'administration fiscale, y compris les indemnités journalières complémentaires éventuellement versées dans le cadre du présent régime de prévoyance.

#### Formalités

L'entreprise adhérente constitue pour chaque sinistre un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'institution.

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes.

Concernant la personne décédée :

- certificat de décès ;
- extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance.

Concernant le bénéficiaire :

- un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire ;
- tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux ;
- relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal.

L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

### **Portabilité des droits du régime de prévoyance collective**

#### **Article 4 bis** En vigueur étendu

##### 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 4 de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 :

##### Article 4.1

Garantie décès

##### Article 4.2

Garantie allocation obsèques

##### Article 4.3

Garantie invalidité absolue et définitive 3e catégorie

##### Article 4.4

Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie

##### Article 4.5

Garantie rente éducation (rente OCIRP)

##### Article 4.6

Garantie rente handicap (rente OCIRP)

Lorsque les entreprises ont mis en place un régime complémentaire de prévoyance pour leurs salariés cadres, la portabilité s'applique conformément aux dispositions légales.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé, dans les conditions légales, à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009 pour toutes les garanties, excepté celle relative à la rente handicap. En effet, celle-ci étant mise en place à effet du 1er mars 2010, sa portabilité ne concerne que les ruptures ou fins de

contrat de travail dont la date est postérieure au 1er mars 2010.

## 2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

## 3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Une déclaration devra être effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise adhérente de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

## 4. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 6 " Cotisations et répartition " de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 (étendu par arrêté du 28 novembre 2005).

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant. Il en sera de même pour le présent dispositif de portabilité qui donnera lieu à l'établissement d'un bilan d'application au 1er juillet 2010 qui devra permettre de statuer sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

## 5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

## 6. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

### **Salaire de référence**

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le salaire de référence est le salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

### **Cotisations et répartition**

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le taux de cotisation de la garantie décès-invalidité absolue et définitive 3e catégorie est fixé à 0,42 % du salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

Le taux de cotisation de la garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie est fixé à 0,15 % du salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

Le taux de cotisation de la garantie rente éducation (OCIRP) est fixé à 0,13 % du salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

Les taux de cotisation susvisés sont répartis à raison de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

## **Organismes assureurs désignés**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux ont désigné ISICA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées à l'exception de la garantie rente éducation et de la garantie rente handicap.

Pour la garantie rente éducation et la garantie rente handicap, les partenaires sociaux ont désigné l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacères, 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 2 au présent avenant du 2 novembre 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

## **Clause de sauvegarde**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

Toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques sont tenues d'adhérer à ISICA Prévoyance. Elles disposent d'un délai de 6 mois, à compter de la prise d'effet du présent avenant, pour se mettre en conformité.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale, seules les entreprises disposant d'un contrat prévoyant des garanties d'un niveau strictement supérieur n'auront pas l'obligation de rejoindre les organismes désignés.

Toute demande d'adhésion formulée au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'effet du présent avenant sera soumise pour étude auprès d'ISICA Prévoyance et ensuite aux membres de la commission paritaire qui pourront décider d'une cotisation supplémentaire ou d'une surprime correspondant au différentiel entre le risque de l'entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

Compte tenu de la mise en place de la garantie rente handicap et de l'amélioration de la rente éducation par l'avenant n° 2 du 2 novembre 2010, les entreprises bénéficiant de la tolérance prévue au 2e alinéa du présent article sont tenues de rejoindre les organismes assureurs désignés si elles n'avaient pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 2 novembre 2010 de garantie rente-handicap et si leur garantie rente éducation souscrite n'est pas d'un niveau strictement supérieur à celle définie à l'article 4.5 du présent avenant.

## **Changement d'organisme assureur**

### **Article 9**

#### **En vigueur étendu**

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent avenant ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent avenant, les rentes en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent avenant.

A compter de l'application de l'avenant, les salariés bénéficiant de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

## **Provision pour égalisation**

### **Article 10**

#### **En vigueur étendu**

Il est créé une provision d'égalisation par risque (invalidité - décès).

10.1. Définition de la provision pour égalisation

Invalidité :

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde créditeur, ISICA Prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque invalidité.

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde débiteur, ISICA Prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque invalidité, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque invalidité sera porté au débit du compte de résultats du risque invalidité de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1er janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'ISICA Prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque invalidité au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque invalidité de l'exercice suivant.

Décès :

Lorsque le compte de résultats du risque décès fait apparaître un solde créditeur, ISICA Prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque décès.

Lorsque le compte de résultats du risque décès fait apparaître un solde débiteur, ISICA Prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque décès, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque décès sera porté au débit du compte de résultats du risque décès de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1er janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'ISICA Prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque décès au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque décès de l'exercice suivant.

## 10.2. Les fonctions des provisions d'égalisation

Les provisions d'égalisation des risques invalidité et décès ont pour fonction de permettre le suivi du régime et de le piloter par ajustements.

Elles ont notamment pour objet de lisser les écarts des résultats par risque par compensation des exercices déficitaires et bénéficiaires de chaque risque constaté pendant la durée de validité de l'avenant.

Elles peuvent également être utilisées aux fins d'ajuster les prestations ou cotisations. Elles seront plafonnées comme suit :

Les provisions d'égalisation du risque invalidité

Le plafond de la provision d'égalisation du risque invalidité est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque invalidité.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque invalidité, les taux de cotisation seront revus. Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus afin de rétablir l'équilibre technique du risque invalidité.

Les provisions d'égalisation du risque décès

Le plafond de la provision d'égalisation du risque décès est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque décès.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque décès, les taux de cotisation seront revus.

Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus afin de rétablir l'équilibre technique du risque décès.

## 10.3. L'indivisibilité

La provision pour égalisation constitue un ensemble indivisible résultant de la solidarité mise en place au sein de la branche " exploitations frigorifiques ".

## 10.4. L'incidence de la non-reconduction de la désignation d'ISICA Prévoyance sur les provisions d'égalisation

En cas de non-reconduction de l'avenant au profit d'ISICA Prévoyance relative à la protection sociale complémentaire, ISICA Prévoyance établira un compte de clôture à la date de résiliation.

Les provisions d'égalisation éventuellement augmentées des montants du fonds de revalorisation pourront être, à la demande de la branche, transférées après apurement des comptes auprès du nouvel assureur retenu.

Les fonds de revalorisation arrêtés à la date de résiliation d'un commun accord entre les parties sont affectés aux provisions d'égalisation. Elles sont utilisées pour revaloriser les prestations en cours de service à la date de résiliation. Dans ce cas, les fonds seraient alimentés des excédents financiers générés par les provisions techniques après déduction du taux technique et des sommes nécessaires pour financer les ajustements de provisions. Dans la limite de ces fonds de revalorisation, les prestations en cours de service seront revalorisées en fonction de l'indice AGIRC.

**Date d'effet**

**Article 11**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2005 pour les entreprises syndiquées et le premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non syndiquées.

## **Demande d'extension**

### **Article 12** En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2004.

## **Accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

Fédération nationale des syndicats alimentaires et des prestations de services CFTC ;

FGTA-FO.

## **Préambule**

### **En vigueur non étendu**

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent à la formation professionnelle en tant qu'elle permet à tout salarié de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Les parties considèrent la formation professionnelle indispensable au maintien de l'emploi et à l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

En considération de l'importance qu'elles attachent à la formation, les parties décident de transposer l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ainsi que la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, tout en prenant en compte les spécificités de la branche.

## **I. - Le droit individuel à la formation**

### **Objectif du DIF**

#### **Article 1.1** En vigueur non étendu

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur, afin qu'il devienne acteur de sa formation et de son évolution professionnelle.

### **Bénéficiaires du DIF**

#### **Article 1.2** En vigueur non étendu

Au 1er janvier de l'année N, chaque salarié en contrat à durée indéterminée bénéficie d'un droit au DIF s'il justifie d'une année complète de temps de travail effectif ou assimilé entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N-1.

Le bénéfice du DIF est ouvert aux salariés sous contrat à durée déterminée s'ils justifient avoir travaillé sous contrat à durée déterminée pendant 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Sont prises en compte pour la détermination des droits au DIF les périodes d'absence légalement assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés, c'est-à-dire :

- les congés payés de l'année précédente ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

- les repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires ;
- le congé maternité ou de paternité ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;
- les congés de formation.

Le droit au DIF est de 20 heures pour les salariés à temps plein. Cependant, le droit au DIF éventuellement acquis au 1er janvier 2005 est plafonné à 14 heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans, avec un plafonnement à 120 heures.

La durée de 20 heures est calculée pro rata temporis pour les salariés à temps partiel et pour les salariés employés en contrat à durée déterminée. Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Dans le cas de ceux qui ont été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise, le droit au DIF est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du DIF par son employeur.

Sont exclus du bénéfice du DIF les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

### **Mise en oeuvre du DIF**

#### **Article 1.3**

**En vigueur non étendu**

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par l'article L. 933-2, alinéa 2, du code du travail et par l'article 6 du présent accord, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois 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 vaut acceptation du choix 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 DIF, 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 DIF 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 1.4**

**En vigueur non étendu**

Les heures de formation liées au DIF s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail. L'employeur et le salarié concerné privilégieront les actions pendant le temps de travail.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail entraînent le maintien de la rémunération.

Conformément à l'article L. 933-4 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.

Pendant chaque action de 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.

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

### **Actions prioritaires**

#### **Article 1.5**

**En vigueur non étendu**

Les parties signataires décident, afin de prendre en compte les spécificités du métier de la branche, que seront mises en oeuvre prioritairement les actions de formation destinées à favoriser le perfectionnement des connaissances professionnelles, ou à permettre l'acquisition d'une qualification en lien avec l'activité des entreprises de la branche.

En conséquence, les actions suivies par le salarié doivent relever en priorité de l'une des catégories suivantes :

Manutention :

- CACES

Technique :

- soudure ;

- électricité ;

- maintenance des installations techniques et frigorifiques.

Autres :

- formation à la fonction tutorale ;

- amélioration de la communication, des techniques d'animation de réunions et d'entretiens ;

- management d'équipe ;

- achat, vente, marketing ;

- finance, secrétariat, comptabilité, gestion ;

- ressources humaines et gestion sociale de l'entreprise ;

- qualité ;

- développement des compétences informatiques et bureautiques en rapport avec l'activité professionnelle du salarié ;

- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié en contact avec des correspondants étrangers.

D'une manière générale, toutes actions contribuant à renforcer, développer ou maintenir ses compétences dans sa filière métiers ou toutes actions permettant de mettre à niveau ses connaissances en fonction des évolutions notamment techniques, juridiques et commerciales applicables renforçant ainsi son employabilité dans la branche sont à privilégier.

## **Sort du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail**

### **Article 1.6**

En vigueur non étendu

Le sort du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail obéit aux dispositions légales.

## **II - La professionnalisation dans l'entreposage frigorifique**

### **A. - Les périodes de professionnalisation**

#### **Objectif**

### **Article 2.1**

En vigueur non étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien ou l'évolution dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les périodes de professionnalisation doivent leur permettre :

- d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche et dont l'accessibilité est jugée prioritaire par les parties signataires ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est jugé prioritaire par les parties signataires.

#### **Bénéficiaires**

### **Article 2.2**

En vigueur non étendu

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

- 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 ;



- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

#### **Nature des actions au titre de la professionnalisation**

##### **Article 2.3**

*En vigueur non étendu*

Les périodes de professionnalisation peuvent permettre aux salariés concernés d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche ou de suivre une formation figurant dans les domaines prévus à l'article 1.5 du présent accord et favorisant notamment :

- leur adaptation à l'évolution des métiers et des technologies ;
- leur adaptation à de nouvelles fonctions ;
- le retour d'absence prolongée liée, par exemple, à un arrêt pour maladie ou accident du travail, ou à l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat électif.

#### **Modalités de mise en oeuvre**

##### **Article 2.4**

*En vigueur non étendu*

(Modifié par avenant n° 1 du 6 juin 2007)

La mise en oeuvre d'une période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge des actions de formation liées à la période de professionnalisation, par l'OPCA, dont relève l'entreprise.

La mise en oeuvre d'une période de professionnalisation relève soit de l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur dans le cadre du plan de formation avec l'accord écrit du salarié.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du chef d'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Conformément à l'article L. 982-4 du code du travail, les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail ;
- en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative de l'employeur, après accord formalisé du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise prévu à l'article L. 935-1 du code du travail.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas les dispositions du IV de l'article L. 932-1 du code du travail sont applicables : le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

En application des articles L. 983-1 et D. 981-5 du code du travail, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévue à l'article L. 982-4 du code du travail, par l'OPCA dont relève l'entreprise, se fera sur la base de 15 € par heure pour les actions de perfectionnement classique et de 25 € par heure pour les actions favorisant l'obtention d'une qualification dans le cadre d'une démarche de valorisation des acquis de l'expérience.

## **B. - Les contrats de professionnalisation**

#### **Objectif et nature des actions de formation**

##### **Article 2.5**

*En vigueur non étendu*

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, en leur permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle.

Sont plus particulièrement visées les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ainsi que celles qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'elles ont acquises.

Dans cette optique, les contrats de professionnalisation visent à permettre aux salariés concernés d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la branche ou de suivre une formation figurant dans les domaines prévus à l'article 1.5 du présent accord.

#### **Bénéficiaires**

##### **Article 2.6**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 981-1 du code du travail, les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

#### **Rémunérations minimales**

##### **Article 2.7**

En vigueur non étendu

Le salarié âgé de moins de 26 ans, titulaire d'un contrat de professionnalisation, perçoit pendant la durée de son contrat un salaire minimum calculé en fonction de son âge et de son niveau de formation et défini par les dispositions légales et réglementaires.

Ainsi, en l'état de la législation en vigueur, ce salaire ne peut être inférieur à 60 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 75 % pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du SMIC, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale au baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Le demandeur d'emploi, âgé de 26 ans et plus, titulaire d'un contrat de professionnalisation, perçoit, pendant la durée de son contrat, un salaire minimum qui ne peut être inférieur ni au SMIC ni à 90 % du salaire minimum conventionnel.

#### **Caractéristiques du contrat de professionnalisation**

##### **Article 2.8**

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 1 du 6 juin 2007)

Nature du contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il peut s'agir :

- soit d'un contrat à durée déterminée ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée, comprenant une action de professionnalisation qui se situe nécessairement au début du contrat.

Durée du contrat de professionnalisation :

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée 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.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Durée de la formation :

La durée de la formation (actions d'évaluation et d'accompagnement, enseignements généraux, professionnels et technologiques) est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Toutefois, cette durée pourra aller de 15 à 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, pour certains publics, notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Droits et obligations des parties :

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, l'employeur s'engage à assurer à son bénéficiaire une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les personnes mentionnées à l'article 2.6 du présent accord.

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Notamment, la durée du travail du salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

En cas de rupture du contrat de travail, toute clause de remboursement des dépenses de formation par le titulaire du contrat à l'employeur est nulle et de nul effet.

En application des articles L. 983-1 et D. 981-5 du code du travail, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévue à l'article L. 981-3 du code du travail, par l'OPCA dont relève l'entreprise, se fera sur la base de 10 € par heure pour les actions qualifiantes reconnues par la convention collective nationale et 15 € par heure pour les actions diplômantes.

### **III - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi**

#### **Composition**

##### **Article 3.1**

En vigueur non étendu

(Créé par avenant n° 1 du 6 juin 2007)

La commission est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés, d'autre part.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désignera 1 titulaire et 1 suppléant.

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, seule organisation syndicale patronale représentative dans la branche, désignera un nombre de titulaires et de suppléants égal au nombre de titulaires et de suppléants représentant les organisations syndicales des salariés.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres 1 président et son vice-président, 1 secrétaire et son adjoint.

Le président et l'adjoint du secrétaire sont désignés parmi les représentants d'un collège. Le vice-président et le secrétaire sont désignés parmi les représentants de l'autre collège. A chaque renouvellement, la répartition des postes entre les collèges est alternée. Pour le premier mandat, le président et l'adjoint sont désignés parmi les représentants employeurs, le vice-président et le secrétaire parmi les représentants salariés.

Le président et le secrétaire représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés. Ils préparent l'ordre du jour de la réunion qui est adressé avec la convocation. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission paritaire nationale de l'emploi à la commission nationale mixte paritaire de branche.

#### **Fonctionnement**

##### **Article 3.2**

En vigueur non étendu

(Créé par avenant n° 1 du 6 juin 2007)

La commission se réunira au moins 1 fois par an sur convocation du président et de son secrétaire.

Les titulaires et suppléants peuvent participer aux réunions. Seuls les titulaires ont voix délibérative.

En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

La présence du quart au moins des membres de la commission avec au minimum 1 présent par collège (employeurs et salariés) est requise pour la validité des délibérations.

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le secrétaire et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

#### **Attributions**

##### **Article 3.3**

En vigueur non étendu

(Créé par avenant n° 1 du 6 juin 2007)

Conformément à l'article 8. 1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la commission a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Elle a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;

- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La commission assurera également les missions définies aux articles 2.29, 3.1, 4.2, 4.3, 7.6, 7.7, 10.5, 10.9 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Dans le cadre de ses missions, la commission procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études, sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche professionnelle, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession concernée. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La commission consacre chaque année au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes prioritaires relatifs à la formation professionnelle.

La commission, dans son champ de compétences :

- fait le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- communique au groupe technique paritaire (GTP) mis en place par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) les informations dont elle dispose sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

La commission, compte tenu des propositions qui peuvent lui être faites par les COPIRE (commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi), définit les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et les communique au GTP.

### **Dépôt et publicité**

#### **Article 4 (1)**

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

(1) Numérotation changée par l'avenant n° 1 du 6 juin 2007.

### **Dispositions diverses**

#### **Article 5 (1)**

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

(1) Numérotation changée par l'avenant n° 1 du 6 juin 2007.

### **Entrée en vigueur et prise d'effet**

#### **Article 6 (1)**

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prendra effet au 1er janvier 2005.

(1) Numérotation changée par l'avenant n° 1 du 6 juin 2007.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

## **Avenant n° 70 du 1er septembre 2006 relatif au jours fériés**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération commerces, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

FGTA-FO.

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Les signataires du présent avenant, prenant en compte la nature spécifique de l'activité des entreprises de la branche sujette à des variations liées, d'une part, aux fluctuations notamment du secteur de la distribution et, d'autre part, à notre participation à la chaîne alimentaire et dans une perspective du développement constant de la compétitivité des entreprises de la branche, ont convenu des dispositions suivantes, tout en affirmant que le recours au travail d'un jour férié doit demeurer exceptionnel et justifié par des nécessités commerciales impératives.

### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

L'article 73 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article.)

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Sont supprimés à l'article 60, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 1er juin 1970, les mots : " jour férié ".

### **Dépôt**

### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Entrée en vigueur**

### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

En outre, les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1er septembre 2006.

## **Accord du 6 juin 2007 relatif à la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement par un salarié mandaté**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CGC ;

FGTA-FO.

## Préambule

### En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 132-26 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Le présent accord vise à autoriser la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié mandaté dans les entreprises ou établissements de la branche qui sont, d'une part, dépourvus de délégués syndicaux et, d'autre part, dans lesquels il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise et délégué du personnel) en raison d'un procès-verbal de carence.

Il annule et remplace l'accord sur le mandatement dans les exploitations frigorifiques du 27 octobre 2005 qui a fait l'objet d'exclusions et de réserves dans l'arrêté d'extension du 19 octobre 2006.

## Article 1er

### En vigueur étendu

#### 1.1. Absence de délégués syndicaux et d'institutions représentatives du personnel

Comme il a été précédemment rappelé, la signature d'un accord avec un salarié mandaté est subordonnée à l'absence dans l'entreprise ou l'établissement de délégués syndicaux ainsi que d'institutions représentatives du personnel.

Il est nécessaire qu'un procès-verbal de carence ait été établi aux dernières élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

#### 1.2. Mandat exprès d'une organisation syndicale

Dans les entreprises et les établissements de la branche visés au 1.1, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu avec un ou des salariés expressément mandatés par des organisations syndicales représentatives au plan national.

L'employeur qui envisage de signer un tel accord est tenu d'informer les organisations syndicales représentatives sur le plan national de sa décision d'engager des négociations.

Cette information devra se faire au choix de l'entreprise ou des établissements au niveau départemental ou local.

Le mandat donné par l'organisation syndicale représentative ne sera valable que pour la signature d'un seul accord préalablement déterminé.

Un nouveau mandatement devra être donné pour chaque nouvelle négociation d'accord.

Le mandat du salarié devra comporter les mentions suivantes :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
- la fixation précise par le mandant de l'objet de la négociation ;
- les obligations d'informations incombant au salarié mandaté, en particulier l'obligation de soumettre le projet à l'organisation mandante avant toute signature et préalablement à l'organisation du référendum ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer, jusqu'au terme du mandat, son droit d'y mettre fin.

## Article 2

### En vigueur étendu

Les entreprises ou établissements visés au 1.1 pourront négocier et conclure des accords avec un salarié mandaté dans tous les domaines où la négociation collective d'entreprise est autorisée par la loi.

## Article 3

### En vigueur étendu

Afin de bénéficier du temps et des moyens nécessaires à la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le présent accord de branche prévoit que les salariés mandatés disposeront d'un minimum de 7 heures ou plus si nécessaire après accord convenu entre les deux parties sur cette durée à utiliser dans le cadre de leur mandatement. A défaut d'accord intervenu entre les parties, seules 7 heures pourront être rémunérées.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation.

## Article 4

### En vigueur étendu

#### 4.1. Signature de l'accord

L'accord d'entreprise ou d'établissement doit être signé par l'employeur et le ou les salariés mandatés.

En l'absence d'accord, les parties signent un procès-verbal de désaccord.

#### 4.2. Ratification de l'accord

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'approbation, par référendum, par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

#### 4.3. Modalité de la ratification

Il appartient à l'entreprise ou à l'établissement de fixer les modalités d'organisation de la consultation des salariés.

L'employeur, après avoir consulté le ou les salariés mandatés, fixe dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, les modalités d'organisation de la

consultation qu'il notifie par écrit au salarié mandaté.

Quinze jours au moins avant la date prévue pour le scrutin, l'employeur doit informer les salariés de l'entreprise ou de l'établissement de l'heure et de la date du scrutin, du contenu de l'accord ainsi que du texte de la question soumise à leur vote. Ce texte sera rédigé conjointement par le salarié mandaté et l'employeur.

Cette consultation doit impérativement avoir lieu pendant le temps de travail, à scrutin secret et sous enveloppe.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal qui doit être affiché dans l'entreprise, annexé à l'accord et adressé à l'organisation mandante.

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension pour une période de 3 ans renouvelable.

A cet égard, les parties signataires s'engagent à demander sans délai l'extension du présent accord.

### **Avenant n° 1 du 6 juin 2007 à l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CGC ;

Fédération commerces, services, force de vente CFTC ;

FGTA-FO.

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Les parties signataires ont souhaité apporter des modifications à l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'article 1. 2 « Le droit individuel à la formation. - Bénéficiaires du DIF » de l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle est modifié comme suit :

- il est ajouté à la fin du 8e alinéa les mots « de 1 an », de sorte que la rédaction de cet alinéa devient : « - les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an. » ;

- au 15e alinéa, les mots « 50 ans » sont remplacés par les mots « 65 ans », de sorte que la rédaction de cet alinéa devient : « Le DIF pourra être augmenté de 2 heures pour les salariés âgés de plus de 50 ans lorsque l'entreprise usera de la faculté de mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 65 ans dans les conditions prévues par l'accord du 10 mai 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans ».

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'article 2. 4 « Modalités de mise en oeuvre » de l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« En application des articles L. 983-1 et D. 981-5 du code du travail, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévue à l'article L. 982-4 du code du travail, par l'OPCA dont relève l'entreprise, se fera sur la base de 15 € par heure pour les actions de perfectionnement classique et de 25 € par heure pour les actions favorisant l'obtention d'une qualification dans le cadre d'une démarche de valorisation des acquis de l'expérience. »

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'article 2. 8 « Caractéristiques du contrat de professionnalisation » de l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« En application des articles L. 983-1 et D. 981-5 du code du travail, la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévue à l'article L. 981-3 du code du travail, par l'OPCA dont relève l'entreprise, se fera sur la base de 10 € par heure pour les actions qualifiantes reconnues par la convention collective nationale et 15 € par heure pour les actions diplômantes. »

**Article 4**  
En vigueur non étendu

L'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle est complété, après l'article 2. 8, par les dispositions suivantes :

« III. - création d'une commission paritaire  
nationale de l'emploi  
Article 3. 1  
Composition

La commission est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés, d'autre part. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désignera 1 titulaire et 1 suppléant. L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, seule organisation syndicale patronale représentative dans la branche, désignera un nombre de titulaires et de suppléants égal au nombre de titulaires et de suppléants représentant les organisations syndicales des salariés. Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres 1 président et son vice-président, 1 secrétaire et son adjoint. Le président et l'adjoint du secrétaire sont désignés parmi les représentants d'un collège. Le vice-président et le secrétaire sont désignés parmi les représentants de l'autre collège. A chaque renouvellement, la répartition des postes entre les collèges est alternée. Pour le premier mandat, le président et l'adjoint sont désignés parmi les représentants employeurs, le vice-président et le secrétaire parmi les représentants salariés. Le président et le secrétaire représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés. Ils préparent l'ordre du jour de la réunion qui est adressé avec la convocation. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission paritaire nationale de l'emploi à la commission nationale mixte paritaire de branche.

Article 3. 2  
Fonctionnement

La commission se réunira au moins 1 fois par an sur convocation du président et de son secrétaire. Les titulaires et suppléants peuvent participer aux réunions. Seuls les titulaires ont voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. La présence du quart au moins des membres de la commission avec au minimum 1 présent par collège (employeurs et salariés) est requise pour la validité des délibérations. Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le secrétaire et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 3. 3  
Attributions

Conformément à l'article 8. 1 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la commission a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Elle a pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La commission assurera également les missions définies aux articles 2. 29,3. 1,4. 2,4. 3,7. 6,7. 7,10. 5,10. 9 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Dans le cadre de ses missions, la commission procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

La commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études, sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la branche professionnelle, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession concernée. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La commission consacre chaque année au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes prioritaires relatifs à la formation professionnelle.

La commission, dans son champ de compétences :

- fait le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formule, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application ;
- examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;
- communique au groupe technique paritaire (GTP) mis en place par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) les informations dont elle dispose sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

La commission, compte tenu des propositions qui peuvent lui être faites par les COPIRE (commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi), définit les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et les communique au GTP. »

**Article 5**  
En vigueur non étendu



Les articles 2. 9 « Dépôt et publicité », 2. 10 « Dispositions diverses » et 2. 11 « Entrée en vigueur et prise d'effet » de l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle deviennent respectivement les articles 4, 5 et 6.

#### **Article 6**

**En vigueur non étendu**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 7**

**En vigueur non étendu**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 8**

**En vigueur non étendu**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prendra effet au 1er janvier 2007.

### **Avenant n° 72 du 29 janvier 2008 relatif au champ d'application de la convention collective**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;  
Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
Fédération des commerces, services et force de vente CFTC ;  
FNAF-CGT ;  
FGTA-FO.

#### **Préambule**

**En vigueur étendu**

Une révision de la nomenclature des activités françaises (NAF) est intervenue le 1er janvier 2008. Un décret du 26 décembre 2007 n° 2007-1888 modifie le code attribué à l'activité d'entreposage et de stockage frigorifique qui devient 52-10A (au lieu de 63-1D).

**En vigueur étendu**

Il convient donc de modifier l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective.  
Le texte de l'article 1er de la convention collective nationale est modifié et devient :

« Article 1er  
Champ d'application

La présente convention collective nationale et ses annexes règlent les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité exclusive ou principale est l'exploitation pour compte de tiers d'installations d'entreposage frigorifique ou de lieux de stockage réfrigéré, y compris à caractère industriel, et qui relèvent du numéro suivant de la nomenclature d'activités française (NAF) (rev. 2), approuvée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 :

52-10A. Entreposage et stockage frigorifique

Des annexes fixent les conditions particulières se rapportant aux diverses catégories de salariés.

La présente convention et ses annexes s'appliquent à tous les établissements définis ci-dessus situés sur l'ensemble du territoire national (y compris Corse et DOM-TOM). »

Elle ne s'oppose pas, conformément aux prescriptions légales, à la conclusion d'avenants qui pourraient être rendus nécessaires par les conditions particulières de travail dans certaines régions ou dans certains établissements.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension.

### **Avenant n° 74 du 23 juin 2009 relatif à la période d'essai**

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO,

## Préambule

### En vigueur étendu

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, dont les dispositions ont été transposées dans le code du travail par la loi du 25 juin 2008, a modifié notamment les règles relatives à la période d'essai.

Ces modifications pouvant poser des problèmes d'articulation avec les dispositions conventionnelles, les parties signataires du présent accord ont décidé de procéder à la mise à jour des articles de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques relatif à la période d'essai et sont convenues de ce qui suit.

### Article 1

#### En vigueur étendu

L'article 43 de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 est désormais ainsi rédigé :

« La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »

Les modalités et la durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée sont définies par les annexes de catégories.

Les durées des périodes d'essai et le délai de prévenance applicables aux contrats à durée déterminée sont ceux prévus par la loi.

### Article 2

#### En vigueur étendu

L'article 1er de l'annexe II de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, relatif à la catégorie des ouvriers et employés, est désormais ainsi rédigé :

« La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 1 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci doit respecter 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 période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »

### Article 3

#### En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe III de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, relatif à la catégorie des agents de maîtrise et techniciens assimilés, est désormais ainsi rédigé :

« La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 2 mois.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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 doit respecter 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 période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »

### Article 4

#### En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe IV de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, relatif à la catégorie des cadres, est désormais ainsi rédigé :

« La période d'essai ne se présume pas et doit être stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder 3 mois. Elle peut être renouvelée 1 fois avec l'accord des deux parties, sans toutefois qu'elle puisse dépasser un maximum de 6 mois.

Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsqu'il y est mis fin par l'employeur pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, 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 doit respecter 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 période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. »

## **Article 5** En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

### **Avenant n° 1 du 30 septembre 2009 relatif à la prévoyance**

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,

La FGA CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA-FO,

## **Article 1** En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques n° 3178, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

## **Article 2** En vigueur étendu

Il est inséré au régime de prévoyance prévu à l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 (étendu par arrêté du 28 novembre 2005), à la convention collective des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 n° 3178 (étendue par arrêté du 15 novembre 1961), un nouvel article 4 bis intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance collective », rédigé comme suit :

« Article 4 bis

Portabilité des droits

du régime de prévoyance collective

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 4 de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 :

Article 4. 1. Garantie décès.

Article 4. 2. Garantie allocation obsèques.

Article 4. 3. Garantie invalidité absolue et définitive de 3e catégorie.

Article 4. 4. Garantie invalidité de 1re, 2e et 3e catégorie.

Article 4. 5. Garantie rente éducation (rente OCIRP).

Lorsque les entreprises ont mis en place un régime complémentaire de prévoyance pour leurs salariés cadres, la portabilité s'applique conformément aux dispositions légales.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé, dans les conditions légales, à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Une déclaration devra être effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise adhérente de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### 4. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 6 " Cotisations et répartition " de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 (étendu par arrêté du 28 novembre 2005).

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant. Il en sera de même pour le présent dispositif de portabilité qui donnera lieu à l'établissement d'un bilan d'application au 1er juillet 2010 qui devra permettre de statuer sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

#### 5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

#### 6. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## **Avenant n° 1 du 13 janvier 2010 à l'accord du 31 mai 2003 relatif au travail de nuit**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

FNAA CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT.

### **Préambule**

#### En vigueur étendu

Par accord du 31 mai 2003, les parties ont défini les conditions d'application du travail de nuit au sein de la branche professionnelle des exploitations frigorifiques. Après plusieurs discussions, les parties signataires sont convenues qu'avant son extension, cet accord nécessitait plusieurs compléments, précisions et actualisations dans un souci d'amélioration des conditions de travail et de protection des travailleurs de nuit.

A cet effet, il est apparu nécessaire de réviser cet accord dans son intégralité et les partenaires sociaux ont adopté le présent avenant, portant ainsi révision de l'intégralité de l'accord du 31 mai 2003 et abrogation de l'article 61 de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956.

### **Article 1er** En vigueur étendu

Le recours au travail de nuit est notamment justifié dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques par :

- le caractère périssable des produits entreposés au sein des exploitations impliquant une veille et une gestion opérationnelle continue des stocks et de leur rotation afin de garantir la sécurité alimentaire ;
- la nécessité de respecter les délais de livraison liés aux circuits logistiques des clients des entreprises de la branche.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés, toutes catégories professionnelles confondues et dont le temps de travail est décompté en heures dès lors qu'ils sont affectés à des postes justifiant le recours au travail de nuit.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours conformément aux dispositions prévues par les articles L. 3121-43 et suivants du code du travail et qui pourraient être amenés à travailler la nuit peuvent bénéficier de contreparties qui seront alors déterminées par la convention de forfait qui les lie à l'entreprise.

**Article 3**  
En vigueur étendu

3.1. Travail de nuit

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

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Conformément au troisième alinéa de l'article L. 3122-29 du code du travail, à défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

3.2. Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent avenant, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 3.1 du présent avenant ;

- soit effectuée, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, déterminée dans chaque entreprise, au moins 270 heures de son temps de travail durant la période définie à l'article 3.1 du présent avenant.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 3.1 du présent avenant, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne peut être mis en place dans l'entreprise qu'après consultation, s'ils existent dans l'entreprise, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En outre et en application de l'article L. 3122-38 du code du travail, le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

**Article 5**  
En vigueur étendu

5.1. Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder en principe 8 heures. Dans les cas et les conditions prévus par le code du travail, il est possible d'y déroger.

5.2. Durée hebdomadaire

Lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes saisonnières d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit peut être portée, par accord d'entreprise, à 42 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sous réserve de ne pas dépasser une durée maximale de 44 heures au sein d'une même semaine.

**Article 6**  
En vigueur étendu

6.1. Contreparties financières

Tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord travaillant au cours de la période définie à l'article 3.1 du présent avenant, qu'il remplisse ou non la définition de travailleur de nuit prévue à l'article 3.2 du présent accord, bénéficie :

- d'une majoration de salaire de 20 % appliquée sur le taux horaire de l'intéressé, pour chaque heure effectuée au cours de cette période ;

- d'une indemnité de repas d'un montant égal de 4 €, dès lors que le salarié travaille sur l'intégralité de la période de 19 heures à 22 heures.

## 6.2. Repos compensateur

Compte tenu des contraintes liées au travail de nuit, tout salarié, entrant dans le champ d'application du présent accord, dès lors qu'il remplit les conditions d'un travailleur de nuit définies à l'article 3.2 du présent avenant, bénéficie, pour chaque heure travaillée au cours de la période fixée à l'article 3.1 du présent avenant, d'un repos compensateur d'une durée égale à 1 minute.

Les modalités de prise sont déterminées dans chaque entreprise. En tout état de cause, ce repos compensateur ne peut effectivement être pris par le travailleur de nuit qu'à la fin de la période de référence visée à l'article 3.2.

Ce repos compensateur constitue en outre la contrepartie accordée aux salariés en cas de dérogation dans les cas et conditions prévues par la loi à la durée maximale quotidienne de 8 heures.

## 6.3. Temps de pause

Tout salarié remplissant les conditions d'un travailleur de nuit définies à l'article 3.2 du présent avenant et effectuant plus de 6 heures consécutives de travail au cours de la période définie à l'article 3.1 du présent avenant, bénéficie de 20 minutes de pause lui permettant de se détendre et de se restaurer. Il est rappelé que cette pause n'est ni rémunérée et ni assimilée à du temps de travail effectif.

### **Article 7** En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit, au sens de l'article 3 du présent avenant, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour porter à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT seront tenus informés de ces emplois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

### **Article 8** En vigueur étendu

Tout employeur s'interdit de prendre en considération le sexe :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle, de promotion, de déroulement de carrière.

Plus particulièrement, les parties signataires rappellent expressément la nécessité d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### **Article 9** En vigueur étendu

#### 9.1. Suivi médical

Tout travailleur de nuit remplissant les conditions définies à l'article 3.2 du présent avenant bénéficie d'une surveillance médicale renforcée dont l'objet est de permettre au médecin du travail d'attester que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit et d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chronologiques et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale.

Cette surveillance médicale s'exerce avant l'affectation du salarié sur un poste de nuit et, en application de l'article L. 3122-42 du code du travail, tous les 6 mois. Les visites médicales sont assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Le médecin du travail, ou toute autre personne habilitée sous son contrôle, apporte aux salariés affectés d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour une information sur l'hygiène de vie (alimentation, sommeil...) qu'il conseille en fonction du mode d'organisation du travail. Il leur indique les précautions éventuelles à prendre.

#### 9.2. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit, remplissant les conditions définies à l'article 3.2 du présent avenant, doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au congé individuel de formation, au capital temps formation, à la validation des acquis professionnels.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et en tenir informé le comité d'entreprise au cours d'une

des réunions prévues à l'article L. 2323-33 du code du travail.

### 9.3. Articulation du travail de nuit avec la vie sociale et familiale

Les entreprises concernées sont invitées, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à définir les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

### 9.4. Salle de repas

Une salle de repas équipée de moyens matériels permettant de réchauffer des plats sera mise à la disposition des travailleurs de nuit.

## **Article 10** En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2010.  
Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

## **Avenant n° 1 du 2 novembre 2010 à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)*

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro.

USNEF.

## **Préambule**

### En vigueur étendu

Le présent avenant vise à remplacer les grilles de classifications applicables dans les entreprises relevant de la branche des exploitations frigorifiques.  
L'accord du 13 novembre 1992 avait pour objet de définir la classification des emplois dans les entreprises relevant des exploitations frigorifiques en application de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 instaurant les classifications dans les industries agricoles et alimentaires.  
Le système issu de l'accord du 13 novembre 1992 reposait sur 6 critères classants communs à tous les emplois.  
La classification d'un salarié résultait de la somme des points correspondant aux degrés attribués au salarié pour chacun des 6 critères.  
Les parties ont entendu instaurer un dispositif simplifié, cohérent et durable de classification des emplois.  
Les parties signataires se sont attachées à analyser les principaux postes de travail dans le secteur des exploitations frigorifiques afin de leur attribuer le libellé et la classification correspondant en fonction des missions effectuées.

## **Article 1er** En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'instituer une nouvelle grille de classification, qui se substituera, pour les salariés affectés aux postes de travail ci-après répertoriés, aux classifications professionnelles applicables dans les entreprises relevant de la branche des exploitations frigorifiques telles que résultant de l'accord du 13 novembre 1992 pris en application de l'accord interprofessionnel signé le 19 juin 1991 dans les industries agricoles et alimentaires et de ses annexes.

## **Article 2** En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des exploitations frigorifiques.  
La classification issue du présent avenant s'appliquera à tous les salariés des entreprises précitées affectés aux postes de travail ci-après énumérés,

indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

**Article 3**  
En vigueur étendu

La mise en application du présent avenant devra être effective au plus tard 18 mois après sa date de signature.

Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Il n'est pas établi de tableau de concordance entre les classifications initialement prévues par la convention collective des exploitations frigorifiques et la nouvelle grille de classification issue du présent avenant, dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, l'employeur informera et consultera avant sa mise en oeuvre effective le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur l'instauration de la nouvelle classification.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Chaque salarié relevant d'une entreprise de la branche des exploitations frigorifiques et affecté à un poste de travail visé ci-après devra être classé par référence à la grille instaurée par le présent avenant.

Néanmoins, la mise en oeuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner l'application d'un coefficient inférieur ou une baisse de la rémunération que le salarié a acquis antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Ainsi, dans l'hypothèse où le coefficient issu de la nouvelle classification correspondant au poste de travail occupé par le salarié est inférieur à celui qu'il a acquis, il ne sera fait application du coefficient issu de la nouvelle classification qu'aux salariés nouvellement embauchés ou affectés à ce poste après son entrée en vigueur.

La direction de l'entreprise portera, par écrit, à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le coefficient qui lui est attribué.

Chaque salarié pourra faire part à la direction soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel s'ils existent, de ses éventuelles observations sur sa classification.

La nouvelle classification figurera sur le bulletin de paie de chaque salarié concerné, matérialisée par la mention du coefficient et de la catégorie professionnelle (ouvrier, ETAM, cadre) à laquelle il appartient.

Ce nouveau système de classification remplace l'ancienne grille de classification uniquement pour les salariés affectés aux postes visés dans le présent avenant.

En revanche, les parties conviennent que pour les postes non répertoriés dans le présent avenant, la classification des salariés s'effectuera conformément aux dispositions prévues dans l'accord du 13 novembre 1992.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les parties signataires ont analysé les principaux postes de travail dans le secteur des exploitations frigorifiques afin de leur attribuer la classification correspondante.

Chaque poste de travail identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description générale et d'une définition des principales missions de leurs titulaires.

Les parties ont pris en compte, dans la détermination du coefficient correspondant au poste de travail notamment les facteurs suivants : le niveau d'autonomie du salarié, la nature des tâches réalisées, le niveau de formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans le poste de travail.

Les parties signataires conviennent que pour les salariés affectés à des postes de travail non répertoriés dans le présent avenant, l'attribution de la classification s'opère selon les dispositions de l'accord du 13 novembre 1992, dans l'attente de nouvelles négociations.

I. - Activité d'exploitation

Fiche poste 1

Agent de conditionnement ou manutentionnaire

1. Description générale du poste

L'agent de conditionnement ou le manutentionnaire réalise les opérations de conditionnement dans le respect de la qualité et de la quantité attendues par le client.

2. Principales missions

- réaliser les opérations de conditionnement, de manutention, de manipulation, sur chaîne ou non, en respectant les spécifications techniques et qualitatives attendues par le client ;
- réaliser les opérations de manutention, chargement et déchargement de containers, démoulage ;
- participer aux opérations de chargement et déchargement des marchandises, au zonage des marchandises réceptionnées ;
- l'agent de conditionnement ou le manutentionnaire peut également être amené à utiliser du matériel adapté au chargement et au déchargement des camions.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 125 au salarié affecté au poste d'agent de conditionnement ou de manutentionnaire.

Fiche poste 2

Préparateur de commandes



## 1. Description générale du poste

Le préparateur de commandes prépare les commandes dans le respect de la qualité et de la quantité attendues par le client.

## 2. Principales missions

- préparer les commandes en suivant les procédures de travail définies ;
- organiser l'agencement des produits préparés sur les supports d'emballage ;
- réaliser toutes opérations de conditionnement en respectant les spécifications techniques et qualitatives définies ;
- participer au chargement et au déchargement de la marchandise, au zonage des marchandises réceptionnées ;
- participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ;
- réaliser les opérations de manutention, chargement et déchargement de containers ;
- valider les marchandises expédiées ;
- participer aux inventaires ;
- contrôler et signaler les anomalies constatées sur son matériel ;
- utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de ses tâches dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux).

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 125 au salarié affecté au poste de préparateur de commandes.

## 4. Evolution de la classification

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté depuis plus de 6 mois au poste de préparateur de commandes.

### Fiche poste 3

#### Opérateur logistique

## 1. Description générale du poste

L'opérateur logistique contrôle physiquement la conformité tant sur le plan quantitatif que qualitatif des marchandises lors de leur réception, de leur préparation et de leur expédition.

## 2. Principales missions

- assurer un contrôle quantitatif et qualitatif des marchandises réceptionnées, des préparations de commandes réalisées, des marchandises expédiées en suivant les procédures de travail définies ;
- constater les écarts, corriger ou faire corriger ces écarts ;
- assurer l'enregistrement des marchandises contrôlées ;
- participer au chargement, déchargement des marchandises et à la préparation des commandes ;
- participer aux inventaires ;
- participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ;
- contrôler et signaler les anomalies constatées sur son matériel ;
- utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de ses tâches dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux).

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste d'opérateur logistique.

## 4. Evolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'opérateur logistique, coefficient 135, se verra attribuer le coefficient 145 après une période maximale de 12 mois à ce poste.

### Fiche poste 4

#### Cariste

## 1. Description générale du poste

Le cariste assure le stockage et le réapprovisionnement des marchandises.

## 2. Principales missions

- réaliser la mise en stock des marchandises réceptionnées et l'approvisionnement des pickings en suivant les procédures de travail définies et l'enregistrement des opérations réalisées ;
- réaliser tout mouvement physique de marchandises nécessité par l'activité et l'enregistrement des opérations correspondantes ;
- participer aux opérations de préparation de commandes, de chargement et déchargement de marchandises ;
- participer aux inventaires ;
- participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ;
- conduire des chariots de manutention à conducteur porté avec levage dans le respect des règles de circulation et de sécurité ;
- contrôler et signaler les anomalies constatées sur ces matériels ;
- participer aux opérations de contrôle ;
- participer aux opérations de manutention ;
- utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de ses tâches dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux).

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 145 au salarié affecté au poste de cariste lorsqu'il n'est pas titulaire d'un diplôme spécifique pour l'exercice de son activité et/ ou qu'il est dépourvu d'expérience professionnelle sur son poste de travail.

### 4. Evolution de la classification

Il est attribué le coefficient 155 au salarié affecté au poste de cariste dès lors qu'il a la maîtrise de l'utilisation du système informatique de gestion du stock du fait de sa qualification et/ ou de son expérience professionnelle.

Fiche poste 5

Agent d'exploitation

#### 1. Description générale du poste

L'agent d'exploitation réalise, suit et valide administrativement et informatiquement les opérations d'exploitation réalisées sur le site.

#### 2. Principales missions

- répartir, suivre et valider administrativement et informatiquement les opérations de réception, de préparation de commandes, de stockage, de réapprovisionnement et d'expédition ;
- assurer le suivi administratif et informatique des stocks, des emballages, des litiges ;
- participer aux inventaires ;
- participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste d'agent d'exploitation.

### 4. Evolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'agent d'exploitation, coefficient 135, se verra attribuer le coefficient 145 après une période maximale de 12 mois à ce poste.

Fiche poste 6

Employé administratif d'exploitation

#### 1. Description générale du poste

L'employé administratif d'exploitation assure le lien entre les clients et l'exploitation en réalisant les opérations d'administration associées.

#### 2. Principales missions

- traiter les commandes clients en entrée et en sortie et les transmettre à l'exploitation ;
- gérer le service après-vente ;
- assurer l'interface avec notamment le client et les prestataires ;
- traiter et suivre les litiges ;
- utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de sa tâche dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux informatiques, optiques ou vocaux).

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 155 au salarié affecté au poste d'employé administratif d'exploitation.

Fiche poste 7

Responsable administratif d'exploitation ou chef d'équipe

#### 1. Description générale du poste

Le responsable administratif d'exploitation ou chef d'équipe de niveau I participe à l'activité de son équipe et en assure la coordination en étant le référent pour ses collègues.

Le responsable administratif d'exploitation ou chef d'équipe de niveau II anime une équipe d'opérateurs et/ ou d'administratifs et supervise au quotidien l'ensemble des tâches qui leur sont confiées.

#### 2. Principales missions

- organiser le travail de son équipe ;
- suivre l'activité de son équipe ;
- participer à l'activité de son équipe ;
- répartir, suivre et valider administrativement et informatiquement les opérations de réception, de préparation de commandes, de stockage, de réapprovisionnement et d'expédition ;
- s'assurer de la qualité du travail des membres de son équipe ;
- s'assurer du respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- superviser l'intégration des salariés au sein de son équipe et leurs formations ;
- assurer la communication de l'entreprise vers son équipe et rendre compte à sa hiérarchie de la gestion de son activité ;
- veiller et participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ;
- organiser et participer aux inventaires ;
- utiliser les matériels mis à sa disposition pour l'accomplissement de sa tâche dans le respect des règles définies par l'employeur (notamment terminaux

informatiques, optiques ou vocaux).

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste de responsable administratif d'exploitation ou chef d'équipe de niveau I.  
Il est attribué le coefficient 205 au salarié affecté au poste de responsable administratif d'exploitation ou chef d'équipe de niveau II.

## II. - Activité de maintenance

Fiche poste 1

Ouvrier d'entretien

### 1. Description générale du poste

L'ouvrier d'entretien réalise les opérations préventives et curatives de maintenance générale (hors production frigorifique) à la demande de son responsable.  
Les ouvriers d'entretien sont classés en trois niveaux selon leur qualification et/ ou leur expérience professionnelle :

- niveau I : non diplômé débutant ;
- niveau II : diplômé (niveau CAP/ BEP) ou qualifié débutant ;
- niveau III : diplômé (niveau CAP/ BEP) ou qualifié confirmé ayant une expérience de 3 années dans le métier ou à son poste de travail dans l'entreprise.

### 2. Principales missions

- réaliser l'entretien courant des matériels, du bâtiment et des installations en suivant les procédures de travail définies dans l'entreprise ;
- assurer des petits travaux de réparation ou d'amélioration.

L'ouvrier d'entretien de niveau I assiste le service maintenance dans les opérations d'entretien courant.

L'ouvrier d'entretien de niveau II réalise de façon autonome des tâches courantes d'entretien préventif et curatif.

L'ouvrier d'entretien de niveau III est en mesure de gérer de façon autonome les travaux de maintenance générale qui lui sont confiés.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 125 au salarié affecté au poste d'ouvrier d'entretien de niveau I.  
Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste d'ouvrier d'entretien de niveau II.  
Il est attribué le coefficient 145 au salarié affecté au poste d'ouvrier d'entretien de niveau III.

### 4. Evolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'ouvrier d'entretien de niveau I depuis 12 mois accèdera au niveau II.

Fiche poste 2

Technicien de maintenance

### 1. Description générale du poste

Le technicien de maintenance effectue la surveillance, l'entretien et le dépannage courant notamment des organes mécaniques et électriques des installations de production frigorifique, d'équipements et du bâtiment dans son domaine de compétence.

Les techniciens de maintenance sont classés en trois niveaux selon leur qualification et/ ou leur expérience professionnelle et le degré de complexité de l'installation.

En tout état de cause, le technicien de maintenance devra posséder un diplôme technique (notamment d'électromécanicien ...) d'un niveau au moins équivalent au baccalauréat ou une expérience réussie d'ouvrier d'entretien.

Le technicien de maintenance de niveau I participe à l'activité de son équipe et en assure la coordination en étant le référent pour ses collègues.

Le technicien de maintenance de niveau II anime une équipe et supervise au quotidien l'ensemble des tâches qui leur sont confiées.

La classification au poste de technicien de maintenance de niveau III est liée à l'importance et à la complexité de l'installation ainsi qu'à la capacité du technicien à agir sur l'ensemble de l'installation.

### 2. Principales missions

- assurer le contrôle des installations ;
- réaliser le réglage et la maintenance des installations et matériels du site ;
- participer aux opérations de maintenance préventives et curatives ;
- suivre les interventions réalisées par des prestataires extérieurs ;
- élaborer et suivre la mise à jour des consignes d'entretien.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste de technicien de maintenance de niveau I.  
Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste de technicien de maintenance de niveau II.  
Il est attribué le coefficient 205 au salarié affecté au poste de technicien de maintenance de niveau III.

### 4. Evolution de la classification

Le salarié affecté au poste de technicien de maintenance de niveau I accèdera au niveau II après une période maximale de 24 mois à ce poste.

La classification au poste de technicien de maintenance de niveau III est liée à l'importance et à la complexité de l'installation ainsi qu'à la capacité du technicien à agir sur l'ensemble de l'installation.

Fiche poste 3

Responsable technique

## 1. Description générale du poste

Le responsable technique assure la continuité du fonctionnement des installations et du matériel du site ainsi que la sécurité des biens et des personnes, conformément aux exigences réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité et veille au respect des procédures propres à l'entreprise.

## 2. Principales missions

- planifier et organiser le travail de son équipe (les actions d'entretien préventif et curatif) ;
- s'assurer du respect des règles de sécurité au sein de son équipe ;
- superviser les travaux effectués par son équipe ou des prestataires externes ;
- contrôler la performance de l'outil (bâtiment, matériels...) et proposer des actions d'amélioration ;
- suivre le budget de son activité en collaboration avec la direction du site ;
- superviser l'intégration des salariés au sein de son équipe et leurs formations ;
- assurer la communication de l'entreprise vers son équipe et rendre compte à sa hiérarchie de la gestion de son activité.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 245 au salarié affecté au poste de responsable technique.

## III. - Management d'exploitation

Fiche poste 1

Responsable d'activité

## 1. Description générale du poste

Le responsable d'activité est garant de la bonne marche d'une partie de l'activité d'exploitation et de l'encadrement de son équipe. Il fait respecter les process internes et corrige les dysfonctionnements afin de répondre au mieux au cahier des charges clients. Il est également force de proposition sur l'organisation du travail et l'optimisation des process.

## 2. Principales missions

- organiser et suivre l'activité des équipes placées sous sa responsabilité ;
- animer son équipe au quotidien et superviser l'intégration de nouveaux collaborateurs ;
- répondre aux demandes quotidiennes du client ;
- assurer la qualité du travail fourni ;
- participer à la gestion et à l'optimisation des flux de marchandises (stock, préparation...) ;
- participer à des projets transverses ou d'amélioration ;
- s'assurer du respect des règles d'hygiène et de sécurité ;
- participer à l'élaboration et au suivi budgétaire de son activité avec son responsable.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 235 au salarié affecté au poste de responsable d'activité.

Fiche poste 2

Responsable d'exploitation

## 1. Description générale du poste

Le responsable d'exploitation assure le bon déroulement du processus logistique du site en veillant au respect du cahier des charges clients, à l'optimisation de la productivité et à la progression continue de la prestation. Il encadre les équipes d'exploitation en s'appuyant sur sa structure.

Les responsables d'exploitation sont classés en deux niveaux selon l'effectif de l'entreprise dont découle le volume d'activité.

Le responsable d'exploitation de niveau I exerce son activité dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Le responsable d'exploitation de niveau II exerce son activité dans une entreprise dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et caractérisée par un volume important d'activité.

## 2. Principales missions

- assurer la pérennité des dossiers clients par la mise en place de procédures d'exploitation et de points de contrôles dans un souci d'optimisation des résultats et de satisfaction des clients ;
- assurer la maîtrise des dépenses relatives au fonctionnement de l'exploitation en menant à bien l'élaboration, le suivi et l'exécution du budget et par la mise en place d'actions correctives en cas de dérive ;
- encadrer les équipes d'exploitation en fonction des objectifs fixés par sa hiérarchie.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 245 au salarié affecté au poste de responsable d'exploitation de niveau I.

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable d'exploitation de niveau II.

Fiche poste 3

Directeur de site (s)

## 1. Description générale du poste

Le directeur de site (s) dirige dans toutes ses dimensions (technique, commerciale, financière, humaine et sociale) un ou plusieurs sites.

## 2. Principales missions

- garantir le respect des engagements budgétaires et de la rentabilité économique du site en fidélisant les clients et/ ou en assurant du développement commercial ;
- être garant du respect des engagements contractuels convenus avec les clients en termes de quantité, qualité et délai ;
- être garant du respect des règles législatives et prendre les décisions relatives à la mise en oeuvre, au respect et à l'application des règles d'hygiène, sécurité et des conditions de travail ;
- conseiller et apporter son expertise à sa hiérarchie et aux opérationnels ;
- préparer l'avenir du site tant sur le plan humain que technique ;
- participer ou mener le cas échéant l'animation sociale du ou des sites.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 405 au salarié affecté au poste de directeur de site (s).

| Synthèse des intitulés de postes                          | Coefficient |
|---|-------------|
| Agent de conditionnement/ manutentionnaire                | 125         |
| Préparateur de commandes                                  | 125         |
|   | 135         |
| Opérateur logistique                                      | 135         |
|   | 145         |
| Cariste   | 145         |
|   | 155         |
| Agent d'exploitation                                      | 135         |
|   | 145         |
| Employé administratif d'exploitation                      | 155         |
| Responsable administratif d'exploitation ou chef d'équipe | N1 185      |
|   | N2 205      |
|   | N1 125      |
| Ouvrier d'entretien                                       | N2 135      |
|   | N3 145      |
|   | N1 165      |
| Technicien de maintenance                                 | N2 185      |
|   | N3 205      |
| Responsable technique                                     | 245         |
| Responsable d'activité                                    | 235         |
| Responsable d'exploitation                                | N1 245      |
|   | N2 355      |
| Directeur de site (s)                                     | 405         |

#### **Article 7** En vigueur étendu

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 125 et 199 appartiennent à la catégorie professionnelle des ouvriers et employés.  
 Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 200 et 349 appartiennent à la catégorie professionnelle des techniciens et agents de maîtrise.  
 Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe à partir du coefficient 350 appartiennent à la catégorie professionnelle des cadres.

#### **Article 8** En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.  
 Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.  
 Les parties signataires conviennent que chaque entreprise disposera d'un délai de mise en oeuvre effective du présent accord de 18 mois à compter de la date de sa signature.

### Avenant n° 2 du 2 novembre 2010 relatif à la prévoyance

USNEF.  
 CFTC ;  
 FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

## Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale des exploitations frigorifiques (IDCC no 200) a instauré de manière mutualisée au profit de salariés non cadres, relevant de son champ d'application, un régime complémentaire de prévoyance, le régime existant étant amélioré par le présent avenant.

Les partenaires sociaux ont souhaité, sans augmentation du taux global de cotisation, améliorer la garantie rente éducation et créer une rente de survie handicap, au profit des salariés de la branche.

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'améliorer le régime conventionnel existant dans la convention collective nationale des exploitations frigorifiques. Il reconduit également les désignations des organismes assureurs du régime conventionnel amélioré.

## Article 2

En vigueur étendu

L'article 4.5 de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 est modifié comme suit.

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale de l'assuré, il est versé à chaque enfant à charge de l'assuré une rente éducation dont le montant varie en fonction de l'âge de l'enfant :

- jusqu'au 12e anniversaire : 7 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B ;
  - au-delà et jusqu'au 16e anniversaire : 10 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B ;
  - au-delà et jusqu'au 18e anniversaire ou 26e anniversaire s'il est étudiant ou apprenti : 13 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.
- Rente d'orphelin en cas de décès de père et de mère : les prestations visées ci-dessus sont doublées.

La rente éducation est cumulative avec les garanties décès-invalidité absolue et définitive (capital décès, capital décès par accident, double effet et invalidité absolue et définitive).

### Bénéficiaires

En cas de décès du participant, ou de son classement en invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge reconnus comme tels.

Les enfants concernés sont, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
  - les enfants nés viables ;
  - les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.
- Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
  - jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
  - sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 26e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant. »

## Article 3

En vigueur étendu

Il est inséré au régime de prévoyance prévu à l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 un nouvel article 4.6 intitulé rente handicap, rédigé comme suit :

« Article 4.6  
Rente handicap  
Objet de la garantie

La garantie handicap a pour objet, si un participant assuré décède pendant la durée de l'assurance, le service d'une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

#### Bénéficiaires

Les bénéficiaires au sens de la présente garantie sont :

Le ou les enfants handicapés du participant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe " reconnaissance de l'état de handicap ".

#### Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

#### Montant et définition des prestations

##### Rente viagère

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 500 € à compter du 1er mars 2010 et pour l'année 2010.

L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien de la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

#### Durée et paiement

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité absolue et définitive du participant.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

Les rentes en cours de service sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite de l'ARRCO, entre la date du décès et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

En cas de résiliation du contrat ou de la présente garantie, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

#### Exclusions

La garantie ne s'applique pas en cas de guerre. Dans ce cas, cette garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

#### Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du bénéficiaire de la rente handicap survenue pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

Les cotisations restent dues à l'institution sur le salaire total ou partiel maintenu déclaré à l'administration fiscale, y compris les indemnités journalières complémentaires éventuellement versées dans le cadre du présent régime de prévoyance.

#### Formalités

L'entreprise adhérente constitue pour chaque sinistre un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'institution.

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes.

Concernant la personne décédée :

- certificat de décès ;
- extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance.

Concernant le bénéficiaire :

- un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire ;
- tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux ;
- relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal.

L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

#### **Article 4** En vigueur étendu

L'article 4 bis « 1. Bénéficiaires et garanties maintenues » de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 est modifié comme suit.

« En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 4 de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 :

Article 4.1

Garantie décès

Article 4.2

Garantie allocation obsèques

Article 4.3

Garantie invalidité absolue et définitive 3e catégorie

Article 4.4

Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie

Article 4.5

Garantie rente éducation (rente OCIRP)

Article 4.6

Garantie rente handicap (rente OCIRP)

Lorsque les entreprises ont mis en place un régime complémentaire de prévoyance pour leurs salariés cadres, la portabilité s'applique conformément aux dispositions légales.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé, dans les conditions légales, à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009 pour toutes les garanties, excepté celle relative à la rente handicap. En effet, celle-ci étant mise en place à effet du 1er mars 2010, sa portabilité ne concerne que les ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est postérieure au 1er mars 2010.

#### **Article 5** En vigueur étendu

L'article 7 de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux ont désigné ISICA Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées à l'exception de la garantie rente éducation et de la garantie rente handicap.

Pour la garantie rente éducation et la garantie rente handicap, les partenaires sociaux ont désigné l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 2 au présent avenant du 2 novembre 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. »

#### **Article 6** En vigueur étendu

L'article 8 de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 est modifié comme suit :

« Toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques sont tenues d'adhérer à ISICA Prévoyance. Elles disposent d'un délai de 6 mois, à compter de la prise d'effet du présent avenant, pour se mettre en conformité.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale, seules les entreprises disposant d'un contrat prévoyant des garanties d'un niveau strictement supérieur n'auront pas l'obligation de rejoindre les organismes désignés.

Toute demande d'adhésion formulée au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'effet du présent avenant sera soumise pour étude auprès d'ISICA Prévoyance et ensuite aux membres de la commission paritaire qui pourront décider d'une cotisation supplémentaire ou d'une surprime correspondant au différentiel entre le



risque de l'entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

Compte tenu de la mise en place de la garantie rente handicap et de l'amélioration de la rente éducation par l'avenant n° 2 du 2 novembre 2010, les entreprises bénéficiant de la tolérance prévue au 2e alinéa du présent article sont tenues de rejoindre les organismes assureurs désignés si elles n'avaient pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 2 novembre 2010 de garantie rente-handicap et si leur garantie rente éducation souscrite n'est pas d'un niveau strictement supérieur à celle définie à l'article 4.5 du présent avenant. »

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mars 2010 pour les entreprises membres ou adhérentes à l'union syndicale signataire du présent avenant et le premier jour du mois qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à sa date d'effet.

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

### **Avenant n° 76 du 2 novembre 2010 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs**

USNEF.

FGA CFDT ;

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

SNCOA CFE-CGC.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission nationale paritaire de validation créée à cet effet.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 200 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, négocier et conclure des accords collectifs de travail portant sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Afin de pallier l'impossibilité de conclure des accords collectifs dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, il a été convenu entre les partenaires sociaux d'instaurer une CPNV de branche dans le but de négocier et de conclure des accords avec les représentants élus du personnel.

A défaut de respecter les dispositions précitées, l'accord collectif conclu sera réputé non écrit et ne pourra, en conséquence, être déposé auprès de l'autorité administrative et entrer en application.

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Les présentes dispositions s'appliqueront aux entreprises qui peuvent conclure un accord collectif avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Les règles qui régissent la conclusion d'un accord collectif s'appliquent également en cas de révision ou de dénonciation d'un accord collectif.

Est concerné par la procédure détaillée ci-après tout accord collectif portant sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

En revanche, les dispositions du présent avenant ne s'appliqueront pas aux accords de méthode sur l'information et la consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, prévus à l'article L. 1233-21 du code du travail.

#### **Article 2**

En vigueur étendu

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail, dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

**Article 2.1**  
En vigueur étendu

L'accord collectif doit être négocié et conclu avec les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

**Article 2.2**  
En vigueur étendu

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail. L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la CPNV, dans les conditions définies ci-après.

**Article 2.2.1**  
En vigueur étendu

La CPNV a pour objet de contrôler que l'accord collectif conclu avec les institutions représentatives du personnel est conforme aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. La CPNV se prononce ainsi sur la validité de l'accord.

**Article 2.2.2**  
En vigueur étendu

a) Composition

La CPNV comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs nommément désignés.

La CPNV se compose d'une délégation des salariés et d'une délégation des employeurs.

La délégation des salariés comprend un représentant titulaire de chaque organisation syndicale de salariés ayant signé ou ayant adhéré à la présente convention collective.

La délégation des employeurs est composée de représentants des organisations professionnelles d'employeurs d'un nombre au plus égal à celui des membres de la délégation salariale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

b) Présidence

Les réunions de la CPNV sont présidées alternativement par un représentant de la délégation des salariés et par un représentant de la délégation des employeurs.

La durée du mandat de président est de 1 an.

La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation syndicale d'employeurs.

c) Secrétariat

Le secrétariat de la CPNV est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat assure les missions suivantes :

- recevoir les accords collectifs ;
- transmettre les accords aux membres de la CPNV (titulaires et suppléants) ;
- adresser les convocations pour les réunions ;
- rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- envoyer les procès-verbaux aux signataires des accords.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CPNV d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- une copie de l'information donnée aux organisations syndicales.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

**Article 2.2.3**  
En vigueur étendu

La CPNV doit être saisie préalablement au dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative.  
La CPNV se réunit dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de l'accord au secrétariat de la CPNV.  
La CPNV se prononce dans les 4 mois qui suivent la réception de l'accord collectif.  
Si la CPNV ne s'est pas prononcée dans le délai de 4 mois, l'accord est réputé avoir été validé.  
Les membres de la CPNV examinent si les mesures suivantes sont remplies :

- un dossier complet a été transmis ;
- les mesures concernées ne peuvent être mises en oeuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires.

La CPNV prend une décision à la majorité des membres présents.

La CPNV établit un procès-verbal de délibération, dans les 15 jours qui suivent la réunion. Ce procès-verbal est communiqué aux signataires de l'accord collectif.

Lorsque la CPNV approuve l'accord qui lui est soumis, le procès-verbal de délibération de la CPNV doit être joint à l'accord collectif conclu avec les institutions représentatives du personnel, dans le cadre des formalités de dépôt auprès de l'autorité administrative.

Dans l'hypothèse où la CPNV considère que l'accord contrevient à certaines dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles et ne l'approuve pas, celui-ci sera réputé non écrit. Le refus d'approbation de l'accord doit être motivé. L'accord ne pourra, en conséquence, être déposé auprès de l'autorité administrative et entrer en vigueur.

Un accord qui n'aura pas été validé par la CPNV peut lui être soumis à nouveau pour validation à condition d'avoir fait l'objet d'une nouvelle négociation dans le cadre de l'entreprise.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.  
Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe

Fiche d'envoi d'un dossier à soumettre à la CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV, en version écrite et informatique, à [info@usnef.fr](mailto:info@usnef.fr).

| Effectif ETP (1)            | Convention collective<br>des exploitations frigorifiques 200 |  |
|-----------------------------|--|--|
|                             |  |  |
| (1) Equivalent temps plein. |  |  |

Demande à la commission paritaire nationale de validation de l'USNEF de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

? Le(s) membre(s) du comité d'entreprise.

? De la délégation unique du personnel.

? Ou des délégués du personnel.

Liste des documents à transmettre à la CPNV :

- la présente fiche dûment complétée ;
- copie des PV des dernières élections professionnelles ;
- copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- copie de l'information donnée aux organisations syndicales.

**Accord du 30 mai 2011 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes**

USNEF.

CSFV CFTC ;

FGTA CGT-FO ;

FAA CFE-CGC.

## Préambule

### En vigueur étendu

L'égalité professionnelle est un thème transverse qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quels que soient les sujets traités.  
Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comportant des mesures destinées à réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les relations individuelles et collectives de travail.

Les parties signataires considèrent, en effet, que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les parties signataires se sont ainsi rapprochées afin de définir les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés.

Le présent accord constitue un socle de référence pour encourager chaque entreprise à mettre en oeuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en oeuvre du présent accord s'appuie sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui visent à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle. La mise en oeuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en oeuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs. Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en oeuvre une politique de mixité de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

## Article 1er

### En vigueur étendu

Les parties rappellent le principe figurant à l'article L. 3221-2 du code du travail selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dès lors, toutes les entreprises s'engagent à mettre en oeuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 1er janvier 2012 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

Sont notamment considérés comme ayant une valeur égale, les travaux exigeant des salariés un ensemble comparable de savoir-faire et de connaissances professionnelles consacrés par une pratique professionnelle, des capacités coulant de l'expérience acquise et de responsabilités, un titre ou un diplôme.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur les éléments objectifs sont supprimés. S'entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont ainsi notamment soumis au principe d'égalité les allocations de garde d'enfants, les primes de naissance, les primes de crèches pouvant être allouées par l'employeur.

Ainsi, les différents éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération sont communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne sont pas non plus discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

L'employeur est en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne accordées aux hommes.

Il engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail.

La négociation porte également sur la possibilité prévue à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de sur cotiser à l'assurance vieillesse pour les salariés travaillant à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 salariés établissent désormais en concertation avec les partenaires sociaux un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le plan d'action est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. Il évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée et détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse du plan d'action est portée, dans les conditions définies par la loi, à la connaissance des salariés, par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail, et éventuellement par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Cette synthèse est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

## Article 2

### En vigueur étendu

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de rééquilibrer la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement.

Cette parité est recherchée dans le cadre des recrutements internes et externes dès lors que les candidatures présentées pour un même poste permettent un choix et

que les différents candidats ont un niveau de compétence et de disponibilité équivalent.

Les entreprises s'assurent que les processus de recrutement externe et interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes. Ces processus sont guidés par les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

La rédaction des offres d'emploi est exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes. Il est interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères et les dispositifs de sélection restent construits autour de la notion de compétence et des aptitudes à occuper l'emploi.

L'état de grossesse d'une femme n'est pas pris en considération pour refuser une embauche ou mettre fin à une période d'essai. Il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Si les entreprises font appel au concours de cabinets de recrutement externes, elles veillent à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

A défaut, les entreprises sensibilisent le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

### **Article 3** En vigueur étendu

Afin de permettre à chaque salarié homme et femme, une évolution professionnelle équivalente, un accès facilité aux échelons, niveaux et catégories professionnelles supérieures et à des niveaux de rémunérations supérieurs, les entreprises s'engagent à tout mettre en oeuvre pour que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience soit respectée.

Les entreprises veillent notamment à ce que les obligations familiales n'entraient pas cet accès et amélioreront autant que faire se peut les conditions de cet accès.

A cet effet, les entreprises s'engagent à :

- communiquer à l'avance les conditions d'organisation de la formation à laquelle le salarié participe ;
- privilégier le lieu de travail comme lieu de formation afin de limiter les déplacements hors du temps de travail ;
- éviter que les formations se prolongent le soir.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel de formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif. A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il peut bénéficier d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Les entreprises garantissent la reprise au même poste et au même coefficient.

### **Article 4** En vigueur étendu

#### 4.1. Travail en état de grossesse

La période de travail en état de grossesse s'entend de la période allant de la date de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse médicalement constatée jusqu'au début du congé de maternité.

##### 4.1.1. Temps de repos supplémentaire

L'article 75 de la convention collective nationale et l'article 9 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 prévoient une réduction d'horaire de travail pour les salariées en état de grossesse.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée bénéficie, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui s'ajoute à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3.2 de l'accord du 25 mars 1999.

Ce temps de pause supplémentaire n'entraîne aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

L'article 75 de la convention collective nationale est révisé en conséquence et sa nouvelle rédaction, convenue entre les parties signataires, figure en annexe I du présent accord.

##### 4.1.2. Examens médicaux

Les employeurs cherchent à développer les solutions permettant de concilier la vie personnelle de la salariée en état de grossesse et sa vie professionnelle.

Dans ce cadre, il est d'ores et déjà convenu qu'en cas de nécessité la salariée peut s'absenter de son poste de travail le temps nécessaire afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires générés par sa grossesse sans que les absences puissent avoir une incidence sur sa rémunération.

Dans la mesure du possible, et dès lors qu'elle en a connaissance, la salariée doit toutefois prévenir son supérieur hiérarchique de la date de ces examens médicaux obligatoires au moins 7 jours calendaires avant.

#### 4.2. Départ et retour du congé de maternité ou d'adoption

La période de congé de maternité correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une maternité, telle que définie aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail. La période de congé d'adoption correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une adoption, telle que définie aux

articles L. 1225-37 et suivants.

#### 4.2.1. Rémunération

Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, citée au 4.2 ci-dessus, est indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du « Dernier salaire mensuel brut » indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation intervient après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

L'article 50 bis de la convention collective nationale est révisé en conséquence et un nouvel article 50 ter y est inséré. Cet article 50 ter précise les nouvelles modalités d'indemnisation du congé maternité. La rédaction des articles 50 bis et 50 ter, convenue entre les parties signataires, figure en annexe II du présent accord.

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération et d'un niveau de classification au moins équivalents.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption de la salariée et à son retour effectif dans l'entreprise, la rémunération fait l'objet d'un examen.

La salariée bénéficie, en outre, à la suite de son congé, d'une majoration correspondant aux augmentations générales.

#### 4.2.2. Ancienneté et congés payés

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1225-24 ou L. 1225-42 du code du travail, la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3141-5 du code du travail, la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

#### 4.2.3. Carrière

Le départ en congé de maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

Cet entretien est organisé à l'initiative de l'employeur dans les 15 jours suivant le retour de congé de maternité ou d'adoption et fait l'objet d'un compte rendu écrit qui sera ajouté au dossier du salarié.

Par ailleurs, à la demande du salarié et afin de limiter la coupure liée à une longue absence de l'entreprise, les informations internes à l'entreprise sont envoyées au salarié pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les employeurs veillent à ce que les congés de maternité ou d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés notamment en matière de formation professionnelle, de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle.

#### 4.3. Congé de paternité

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour le calcul des congés payés.

Le congé de paternité n'affecte pas le calcul de la prime d'ancienneté.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

Le niveau de salaire et de classification du salarié sont maintenus pendant la durée du congé de paternité.

### **Article 5** En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

L'employeur recherche en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux éventuelles difficultés rencontrées par les salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en oeuvre des dispositifs d'horaires variables, de temps partiel choisi.

L'employeur développe des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en oeuvre de services multi-entreprises.

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande, en pareil cas l'employeur s'assurera que la charge de travail soit réduite au prorata de son temps de travail.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

Le passage d'un salarié au temps partiel ne constitue pas une entrave au développement de ses qualifications et du déroulement de carrière.

Lors de la détermination de l'ordre des départs en congés payés, il est tenu compte dans la mesure du possible des souhaits exprimés par les salariés justifiés par leur situation de famille.

Ainsi, les entreprises cherchent à développer des solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale

sans qu'il puisse y avoir entrave à l'évolution de la carrière professionnelle.

## **Article 6** En vigueur étendu

### 6.1. Mixité

Il est nécessaire d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cet effet, les entreprises facilitent l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible. Dans ce cadre, il est notamment entendu que :

- chaque poste est étudié pour que son accès soit permis tant à une femme qu'à un homme ;
- l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne comportent pas d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes.

### 6.2. Egalité dans les évolutions professionnelles

Les femmes et les hommes sont en mesure d'avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilités.

La mise en oeuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences est de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Pour s'en assurer, les critères d'évaluation retenus par les entreprises sont objectifs, liés exclusivement aux compétences et capacités du salarié et ne conduisent pas à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre les hommes et les femmes.

Les entreprises mettent également en oeuvre des mesures permettant à l'ensemble des salariés, hommes et femmes, de mieux connaître la diversité des métiers et des postes de l'entreprise pour leur permettre d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Elles garantissent notamment un accès équitable à la formation en :

- encourageant le recours à la formation qualifiante ;
- ayant recours à la promotion interne et aux différents dispositifs de formation pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement ;
- prenant en compte les contraintes de la vie familiale dans le choix des horaires et du lieu des formations.

A cet effet, les entreprises s'assurent que les postes disponibles en leur sein, tous établissements confondus, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés, hommes et femmes, puissent présenter leur candidature.

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption, paternité, parentaux ou pour circonstance de famille n'entravent en aucun cas l'évolution professionnelle.

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel ou au retour d'un congé ou d'une absence de longue durée.

## **Article 7** En vigueur étendu

Les entreprises privilégient le recours aux emplois à temps plein mais s'efforcent, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande.

Dans ce cadre, afin de faciliter la conciliation par les salariés à temps partiel de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle et favoriser une répartition des horaires leur permettant de gérer au mieux leur temps disponible, ces salariés ne peuvent subir :

- plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
- sauf demande expresse du salarié, une coupure inférieure ou égale à 2 heures, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à 3 heures, aucune coupure n'est possible.

Il est rappelé que les salariés occupant un emploi à temps partiel sont traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits applicables dans l'entreprise, notamment en matière d'ancienneté, de formation et de promotion professionnelle. Ainsi compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne constitue pas en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, notamment quant à l'accès aux postes à responsabilités ou encore le changement de catégorie professionnelle.

Il est également rappelé que le salarié à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein, bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail et l'article 6.1.3 de l'accord du 25 mars 1999.

## **Article 8** En vigueur étendu

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

Cette négociation intervient dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail et porte notamment

sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
  - les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
  - l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
  - la possibilité de calculer la cotisation vieillesse sur une base temps plein pour les salariés à temps partiel (art. L. 242-3-1 du code de la sécurité sociale) et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.
- Ces négociations prennent en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structure qui concourent aux écarts de rémunération. Dans ce cadre, les entreprises définissent et programment les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2011.

### **Article 9** En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent que la représentation des hommes et des femmes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche, que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises.

Il est toutefois précisé que le défaut d'équilibre hommes/femmes dans les délégations n'entraînera aucune incidence sur la validité des élections ou désignations. Tout accord d'entreprise sur le sujet doit être plus favorable que le présent accord.

### **Article 10** En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Les signataires de cet accord conviennent de se réunir sur les modalités de son application 3 ans après son entrée en vigueur.

#### Révision

Le présent accord fera l'objet d'une révision par les organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

#### Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et donnera lieu à dépôt auprès de l'administration du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

### **Annexe**

#### En vigueur étendu

#### Annexe I

Article 75 révisé de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956

L'article 75 tel que présenté dans cette annexe I abroge et remplace toute rédaction précédente.

« Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

Les salariées en état de grossesse de 4 mois révolus seront autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 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 aux transports en commun.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, les salariées en état de grossesse bénéficieront, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui viendra s'ajouter à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3.2 de l'accord du 25 mars 1999. Ce temps de pause supplémentaire n'entraînera aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Un parent peut obtenir, sur certification médicale, un congé sans solde n'excédant pas 2 mois, pour soigner un enfant malade. »



## En vigueur étendu

### Annexe II (1)

Article 50 bis révisé de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956  
Paiement des jours d'absences pour maladie ou accident

L'article 50 bis tel que présenté dans cette annexe II abroge et remplace toute rédaction précédente.

« 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 d'une indemnité dans les conditions suivantes :

a) Du jour de la prise en charge par la sécurité sociale au 150<sup>e</sup> jour en cas d'hospitalisation (pour maladie, accident du travail ou accident de trajet) ou en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) entraînant, soit un arrêt de plus de 28 jours, soit, quelle que soit la durée de l'arrêt, une incapacité permanente ;

a bis) A partir de 1 an d'ancienneté :

- du 8<sup>e</sup> au 28<sup>e</sup> jour en cas d'accident du travail sans hospitalisation entraînant moins de 29 jours d'arrêt en ne laissant pas d'incapacité permanente ;

- du 16<sup>e</sup> au 120<sup>e</sup> jour en cas de maladie ou d'accident de trajet sans hospitalisation.

b) L'indemnité est égale à la moitié de la différence entre le plein salaire net sur la base de l'horaire habituel de travail et le 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.

c) Si, au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes a et b, sans que le nombre total des journées indemnisées puisse, pendant les douze mois considérés, dépasser :

- 60 jours pour le personnel ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;

- 90 jours pour le personnel ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

L'ensemble de l'article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge normal de la retraite. »

Article 50 ter nouveau de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956

Paiement des jours d'absences pour maternité

« Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, telle que définie respectivement aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 et L. 1225-37 et suivants du code du travail, sera indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du « dernier salaire mensuel brut » indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation interviendra après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation. »

(1) Annexe exclue de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. En application de ces articles, les indemnités complémentaires légales versées en cas d'absence pour maladie ou accident constituent le niveau minimal d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail auquel les dispositions de l'annexe II en cause ne sauraient déroger dans un sens moins favorable. L'indemnisation est ainsi due à compter du 1<sup>er</sup> jour (et non du 8<sup>e</sup> jour) en cas d'accident du travail sans hospitalisation et, dans les autres cas, au-delà de sept jours d'absence (et non à compter du 16<sup>e</sup> jour).

(Arrêté du 10 août 2012, art. 1<sup>er</sup>)

## Avenant n° 77 du 1er août 2011 relatif au régime de prévoyance

USNEF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

FAA CFE-CGC.

### Préambule

#### En vigueur étendu

A l'issue de nombreuses réunions de négociation, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont fait un bilan du régime de prévoyance des salariés non cadres de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques.

Les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance mis en place à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et de reconduire les organismes assureurs désignés.

Le présent avenant se substitue, à compter de sa date d'effet, aux dispositions de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 à la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et à celles des avenants s'y rapportant.

Le présent avenant crée un nouveau titre à la présente convention collective nationale intitulé « Régime de prévoyance ».  
Le régime de prévoyance complémentaire des salariés non cadres de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques est rédigé comme suit :

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

Les articles 80 à 97 sont insérés dans la convention collective nationale en créant un titre « Régime de prévoyance » et sont définis comme suit :

« Régime de prévoyance

Article 80

Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance tous les salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Article 81

Salaire de référence

Le salaire de référence pour le calcul des prestations garanties est le salaire brut annuel (tranches A et B) des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance.

Tranche A : partie du salaire annuel limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : partie du salaire annuel comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Si la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail ou le décès en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

Article 82

Conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail et cessation des garanties de prévoyance

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) y compris en cas de congés de maternité ou de paternité ou d'adoption.

Toutefois, dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie des cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 91.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 83

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail d'un salarié pour maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, percevant à ce titre des indemnités journalières de la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant sera égal à 66 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à compter du 181<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ou de toute autre rémunération, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié.

Article 84

Garantie invalidité

En cas d'invalidité du salarié reconnue et indemnisée par la sécurité sociale, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente calculée comme suit :

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie (1) : 39,6 % du salaire mensuel brut de référence ;
- invalidité 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie (1) : 66 % du salaire mensuel brut de référence.

Le salaire mensuel correspond à 1/12 du salaire de référence annuel.

Les rentes sont versées sous déduction des rentes brutes versées par la sécurité sociale c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et cesse au décès du salarié.

#### Article 85

##### Garantie décès

##### Décès toutes causes (hors accident)

En cas de décès d'un salarié, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital dont le montant est fixé à 125 % du salaire annuel brut de référence.

Le capital est majoré de 30 % du salaire annuel brut de référence par personne à charge.

Personnes à charge :

Sont considérées à charge au jour du décès :

- les enfants légitimes, naturels, adoptifs, reconnus du salarié ;
  - jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
  - jusqu'à leur 26e anniversaire, à condition :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ; ou au service civique ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
  - quel que soit leur âge, en cas d'invalidité avant leur 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.
- Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin notoire ou du partenaire lié par un Pacs du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;

- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin.

##### Décès par accident

Le capital décès toutes causes est doublé lorsque le décès du salarié résulte d'un accident de quelle que nature que ce soit, vie professionnelle ou vie privée.

Le décès est considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire, entraînant le décès immédiat du salarié ou dans les 12 mois suivant l'accident.

##### Garantie double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, survenant simultanément ou postérieurement au décès du salarié, sous réserve que le conjoint (veuf ou veuve) ne soit ni marié, ni lié par un Pacs postérieurement au décès du salarié et alors qu'il lui reste un ou plusieurs enfants à charge qui étaient initialement à la charge du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
  - ou lorsque le décès du conjoint survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.
- Les enfants à charge (tels que définis pour la garantie décès toutes causes) bénéficient du versement d'un capital supplémentaire égal à 100 % de celui versé au décès du salarié (hors majoration accidentelle), réparti par parts égales entre eux.
- Pour l'application de cette garantie, à défaut de conjoint, le partenaire de Pacs du salarié ou son concubin notoire sont assimilés au conjoint.

##### Bénéficiaires du capital décès

Le capital garanti en cas de décès est versé selon la dévolution conventionnelle suivante :

- au conjoint survivant non séparé judiciairement ;
- à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;
- à défaut, à son concubin notoire (2) ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers, par parts égales.

Par une désignation écrite, le salarié peut, à tout moment, déroger à la dévolution énoncée ci-dessus.

En tout état de cause, les majorations pour personnes à charge sont versées directement aux personnes et enfants ouvrant droit à ces majorations. Lorsque l'enfant est mineur (ou majeur protégé), la majoration est versée à son représentant légal.

##### Concubin notoire

On entend par concubin notoire, la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515-8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été continu et établi de façon certaine pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

##### Exclusions

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, la garantie n'est pas accordée :

- en cas de guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- en cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le salarié y prend une part active,

- pour les sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux d'atomes.

Ces exclusions s'appliquent à toutes les garanties versées en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, y compris la rente éducation et la rente handicap.

#### Article 86

##### Garantie invalidité absolue et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale)

Le salarié reconnu en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes ou de décès accidentel, selon le cas.

Le versement de la prestation invalidité absolue et définitive 3e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès prévues à la présente convention.

Est considéré en invalidité absolue et définitive, le salarié reconnue par la sécurité sociale comme définitivement inapte à toute activité professionnelle et percevant à ce titre, soit une rente d'invalidité de 3e catégorie, soit une rente d'incapacité permanente et totale pour accident du travail, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

#### Article 87

##### Garantie allocation frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint du salarié ou de son partenaire Pacs ou de son concubin notoire ou d'un enfant à charge du salarié (selon les définitions retenues pour le capital décès), il sera versé au salarié ayant supporté les frais d'obsèques, sur présentation de la facture acquittée, une allocation pour frais d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réels.

#### Article 88

##### Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (telle que définie à l'art. 86), il est versé à chaque enfant à charge du salarié (tels que définis à l'art. 85) une rente éducation qui est égale au produit du salaire de référence par un pourcentage défini en fonction de l'âge de l'enfant, exprimé comme suit :

- jusqu'au 12e anniversaire : 7 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 16e anniversaire : 10 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 18e anniversaire : 13 % du salaire de référence.

La prestation est versée jusqu'au 26e anniversaire si l'enfant est apprenti, étudiant, au service civique ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé, par le régime d'assurance chômage. La prestation est versée sans limitation de durée en cas d'état d'invalidité déclaré avant le 26e anniversaire, équivalant à la 2e ou 3e catégorie d'invalidité de la sécurité sociale.

Lorsque les enfants sont orphelins de père et de mère, les prestations visées ci-dessus sont doublées.

La rente éducation est cumulative avec les garanties décès/ invalidité absolue et définitive (capital décès, capital décès par accident, double effet et invalidité absolue et définitive).

##### Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

#### Article 89

##### Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié (telle que définie à l'art. 86), le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente viagère handicap à chacun de ses enfants handicapés.

##### Bénéficiaires

Les enfants handicapés bénéficiaires au sens de la présente garantie sont les enfants handicapés du salarié à la date de son décès ou de son invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

##### Reconnaissance de l'état d'handicap

Pour justifier du handicap d'un bénéficiaire, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'OCIRP, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'union-OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

##### Montant des prestations

Le montant mensuel de la rente viagère est fixé 500 € pour l'année 2010 (effet : 1er mars 2010).

L'évolution du montant de cette prestation de base est indexée sur l'augmentation du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). En cas de modification notable, ou bien la disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

##### Durée et paiement de la rente

Les rentes sont payées trimestriellement à terme d'avance, sous condition de vie.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de décès ou de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

La rente cesse d'être due à compter du premier jour du mois suivant le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité juridique ou à son représentant légal.

En cas de suppression de la présente garantie dans le régime, pour quelque cause que ce soit, le service des rentes en cours se poursuit sur la base de la dernière valeur atteinte de la rente et sans revalorisation ultérieure à la date de la résiliation.

#### Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du salarié pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie rente handicap est maintenue pendant la durée des versements.

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;
- à la date de reprise d'une activité totale de service.

#### Formalités

L'entreprise adhérente constitue pour chaque sinistre un dossier de demande de prestations en utilisant l'imprimé mis à sa disposition par l'institution.

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- concernant le salarié :
- certificat de décès (en cas d'IAD : notification de la rente d'invalidité 3e catégorie de la sécurité sociale) ;
- extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance ;
- concernant l'enfant bénéficiaire :
- un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire ;
- tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux ;
- relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal.

L'OCIRP se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

#### Article 90

##### Revalorisations des prestations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité permanente sont revalorisées annuellement. Le taux de revalorisation est fixé par décision du conseil d'administration d'ISICA prévoyance.

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

#### Article 91

##### Portabilité du régime de prévoyance collective

En application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties des salariés non cadres prévues par le régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques sont maintenues dans les conditions définies ci-après.

##### Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres bénéficient du maintien des garanties en vigueur à la date de cessation de leur contrat de travail.

Ainsi, sont maintenues les garanties décès, invalidité absolue et définitive, allocation obsèques, invalidité rente éducation aux anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail est égale ou supérieure au 1er juillet 2009.

Pour les anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail est égale ou supérieure au 1er mars 2010, est également maintenue la garantie rente handicap.

Bénéficieront de la garantie incapacité de travail définie à l'avenant n° 77 du 1er août 2011 les anciens salariés dont la date de cessation de contrat de travail sera égale ou supérieure à la date d'effet du 1er janvier 2011.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

##### Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

##### Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 83 interviendra à compter du 181e jour d'incapacité de travail continue.

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

##### Durée et limite de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin de contrat de travail. Une déclaration devra être effectuée par l'employeur auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

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

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### Financement de la portabilité

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

#### Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

#### Article 92

##### Cotisations

Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non cadres.

(En pourcentage.)

| Garantie              | Taux de cotisations | Taux d'appel (1) | Part salarié | Part employeur |
|-----------------------|---------------------|------------------|--------------|----------------|
| Décès/ IAD - obsèques | 0,50                | 0,42             | 0,21         | 0,21           |
| Invalidité            | 0,15                | 0,15             | 0,075        | 0,075          |
| Incapacité de travail | 0,14                | 0,00             |              |                |
| Rente éducation       | 0,11                | 0,11             | 0,055        | 0,055          |
| Rente handicap        | 0,02                | 0,02             | 0,01         | 0,01           |
| Portabilité           | 0,06                | 0,00             |              |                |
| Total                 | 0,98                | 0,70             | 0,35         | 0,35           |

(1) Le taux d'appel sera éventuellement ajusté en fonction de l'évolution de la provision pour égalisation (PPE) et après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale. La différence entre le taux conventionnel et le taux d'appel étant financée par prélèvement sur la PPE selon les modalités définies à l'article 97.

Le dispositif de portabilité est également financé par la PPE.

#### Article 93

##### Désignation des organismes assureurs

Les partenaires sociaux désignent ISICA Prévoyance (institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 09, comme organisme assureur des garanties de prévoyance susvisées à l'exception de la garantie "rente éducation" et de la garantie "rente handicap".

Pour la garantie "rente éducation" et la garantie "rente handicap", les partenaires sociaux désignent l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, comme organisme assureur. ISICA prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent régime de prévoyance seront réexaminées par la commission paritaire, et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 77 du 1er janvier 2011, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

#### Article 94

##### Clause de sauvegarde

Toutes les entreprises relevant de la convention nationale des exploitations frigorifiques sont tenues d'adhérer aux organismes assureurs désignés. Elles disposent d'un délai de 6 mois, à compter de la prise d'effet du présent régime mis en place par l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004, pour se mettre en conformité.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, seules les entreprises disposant d'un contrat prévoyant des garanties d'un niveau strictement supérieur s'appréciant au niveau de chaque garantie n'auront pas l'obligation de rejoindre les organismes désignés.

Les entreprises bénéficiant de la dispense d'adhésion prévue au deuxième alinéa du présent article, sont tenues de rejoindre les organismes assureurs désignés si elles n'avaient pas souscrit antérieurement à la date d'effet de l'avenant n° 2 du 2 novembre 2010 à l'avenant n° 67 une garantie rente handicap et une garantie rente éducation d'un niveau strictement supérieur à celui prévu au présent régime.

De plus, ces entreprises doivent également avoir souscrit une garantie incapacité de travail d'un niveau strictement supérieur à celui prévu par l'avenant n° 77 du 1er août 2011.

Toute demande d'adhésion formulée au-delà d'un délai de 6 mois suivant la date d'effet de tout avenant modifiant le régime sera soumise pour étude à ISICA Prévoyance et ensuite aux membres de la commission paritaire qui pourront décider de l'application d'une éventuelle cotisation supplémentaire correspondant au

différentiel entre le risque de l'entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

#### Article 95

##### Reprise des encours

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, l'entreprise doit obligatoirement produire la liste des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques.

La garantie incapacité de travail s'applique aux arrêts de travail survenus à compter du 1er janvier 2011.

Si les salariés en arrêt de travail sont garantis par un contrat antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur :

- les garanties en cas de décès ou d'invalidité 3e catégorie du présent régime de prévoyance sont accordées sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur ;

- les prestations d'indemnités journalières seront revalorisées dans les conditions définies à l'article 90.

L'amélioration de la garantie invalidité issue de l'avenant n° 77 du 1er août 2011 s'applique aux invalidités survenues postérieurement au 1er janvier 2011.

#### Article 96

##### Changement d'organismes assureurs

Conformément à la réglementation en vigueur, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront maintenues par l'organisme assureur quitté à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Par ailleurs, la revalorisation des rentes sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies au présent régime.

Les salariés bénéficiant du versement d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, se verront maintenir la couverture du risque décès. Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'invalidité.

En revanche, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur d'indemnités journalières complémentaires et de rentes d'invalidité complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

#### Article 97

##### Provision pour égalisation

A compter du 1er janvier 2005, il est créé une provision d'égalisation concernant les risques invalidité et décès/ IAD.

##### Définition de la provision pour égalisation de la garantie invalidité

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde créditeur, Isica prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque invalidité.

Lorsque le compte de résultats du risque invalidité fait apparaître un solde débiteur, Isica prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque invalidité, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque invalidité sera porté au débit du compte de résultats du risque invalidité de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1er janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'Isica prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque "invalidité" au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque invalidité de l'exercice suivant.

##### Définition de la provision pour égalisation de la garantie décès

Lorsque le compte de résultats du risque "décès" fait apparaître un solde créditeur, Isica Prévoyance attribue, au 31 décembre de l'exercice considéré, 90 % de ce solde à la provision d'égalisation du risque décès.

Lorsque le compte de résultats du risque décès fait apparaître un solde débiteur, Isica prévoyance prélève sur la provision d'égalisation du risque décès, au 31 décembre de l'exercice considéré, les sommes nécessaires à l'ajustement du compte de résultats par apurement du solde. Le reliquat éventuel du solde débiteur de la provision d'égalisation du risque décès sera porté au débit du compte de résultats du risque décès de l'exercice suivant.

La provision d'égalisation est augmentée des intérêts financiers obtenus en appliquant au montant de la provision au 1er janvier de l'exercice considéré, 100 % du taux de rendement net d'Isica prévoyance constaté pour le même exercice ; elle est aussi augmentée de l'excédent éventuel du fonds de revalorisation.

Le solde de la provision d'égalisation du risque décès au 31 décembre de l'exercice considéré est reporté sur la provision d'égalisation du risque décès de l'exercice suivant.

##### Fonctions des provisions d'égalisation

Les provisions d'égalisation des risques invalidité et décès ont pour fonction de permettre le suivi du régime et de le piloter par ajustements.

Elles ont notamment pour objet de lisser les écarts des résultats par risque par compensation des exercices déficitaires et bénéficiaires de chaque risque constaté pendant la durée de validité de l'avenant.

Elles peuvent également être utilisées aux fins d'ajuster les prestations ou cotisations. Elles sont plafonnées comme suit :

###### a) Les provisions d'égalisation du risque invalidité

Le plafond de la provision d'égalisation du risque invalidité est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque invalidité.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque invalidité, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale.

Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale afin de rétablir l'équilibre technique du risque invalidité.

###### b) Les provisions d'égalisation du risque décès

Le plafond de la provision d'égalisation du risque décès est égal à 100 % du montant des cotisations de l'exercice, encaissées pour le risque décès.

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque décès, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale.

Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus après consultation des partenaires sociaux et de la délégation patronale afin de rétablir l'équilibre technique du risque décès.

##### Indivisibilité

La provision pour égalisation constitue un ensemble indivisible résultant de la solidarité mise en place au sein de la branche "exploitations frigorifiques".

Incidence de la non-reconduction de la désignation de l'organisme assureur sur les provisions d'égalisation

En cas de non reconduction de la désignation d'Isica prévoyance pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire, Isica prévoyance établira un compte de clôture à la date de résiliation.

Les provisions d'égalisation éventuellement augmentées des montants du fonds de revalorisation pourront être, à la demande de la branche, transférées après apurement des comptes auprès du nouvel assureur désigné.

D'un commun accord entre les parties les fonds de revalorisation arrêtés à la date de résiliation sont affectés aux provisions d'égalisation. Ces dernières sont utilisées pour revaloriser les prestations en cours de service à la date de résiliation. Dans ce cas, les fonds seraient alimentés des excédents financiers générés par les provisions techniques après déduction du taux technique et des sommes nécessaires pour financer les ajustements de provisions.

Les prestations en cours de service seront revalorisées en fonction du taux fixé par décision du conseil d'administration d'Isica prévoyance et dans la limite de ces fonds de revalorisation. »

(1) Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité permanente, le régime de prévoyance garantit le versement d'une rente équivalente à celle applicable :

- aux invalides de 1re catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 et 66 % ;

- aux invalides de 2e catégorie ou de 3e catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 %.

(2) Voir définition du concubinage notoire ci-après.

## **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises, le 1er janvier 2011.

## **Article 3**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera déposé à la direction générale du travail.

## **Avenant n° 80 du 12 juin 2013 portant révision de la convention collective**

USNEF.

CFE-CGC Agro ;

FGT CFTC.

## **Préambule**

En vigueur non étendu

Dans un contexte économique de plus en plus difficile, face à l'évolution du marché et des métiers de la branche, les entreprises ont souhaité réviser certaines dispositions conventionnelles.

Les nombreux échanges avec les partenaires sociaux pendant plusieurs mois ont permis d'aboutir aux modifications suivantes à la convention collective des exploitations frigorifiques.

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les rédactions et dispositions antérieures.

## **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'article 10 de l'annexe II « Ouvriers et employés » est rédigé comme suit :

« Article 10

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;

- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :



| Ancienneté du salarié | Méthode de calcul                                    | Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) |
|-----------------------|--|--|
| 1 an                  | $1/5 \times 1$                                       | 0,20   |
| 2 ans                 | $1/5 \times 2$                                       | 0,40   |
| 3 ans                 | $1/5 \times 3$                                       | 0,60   |
| 4 ans                 | $1/5 \times 4$                                       | 0,80   |
| 5 ans                 | $1/5 \times 5$                                       | 1  |
| 6 ans                 | $1/5 \times 6$                                       | 1,20   |
| 7 ans                 | $1/5 \times 7$                                       | 1,40   |
| 8 ans                 | $1/5 \times 8$                                       | 1,60   |
| 9 ans                 | $1/5 \times 9$                                       | 1,80   |
| 10 ans                | $1/5 \times 10$                                      | 2  |
| 11 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$                   | 2,33   |
| 12 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$                   | 2,67   |
| 13 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$                   | 3  |
| 14 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$                   | 3,33   |
| 15 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$                   | 3,67   |
| 16 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$  | 4,07   |
| 17 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$  | 4,47   |
| 18 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$  | 4,87   |
| 19 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$  | 5,27   |
| 20 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$  | 5,67   |
| 21 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$  | 6,07   |
| 22 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$  | 6,47   |
| 23 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$  | 6,87   |
| 24 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$  | 7,27   |
| 25 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$ | 7,67   |
| 26 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$ | 8,07   |
| 27 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$ | 8,47   |
| 28 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$ | 8,87   |
| 29 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$ | 9,27   |
| 30 ans et plus        | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$ | 9,67   |

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

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 brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier 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.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 1er s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

## Article 2 En vigueur non étendu

L'article 8 de l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » est rédigé comme suit :

« Article 8  
Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

| Ancienneté du salarié | Méthode de calcul                                    | Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) |
|-----------------------|--|--|
| 1 an                  | $1/5 \times 1$                                       | 0,20   |
| 2 ans                 | $1/5 \times 2$                                       | 0,40   |
| 3 ans                 | $1/5 \times 3$                                       | 0,60   |
| 4 ans                 | $1/5 \times 4$                                       | 0,80   |
| 5 ans                 | $1/5 \times 5$                                       | 1  |
| 6 ans                 | $1/5 \times 6$                                       | 1,20   |
| 7 ans                 | $1/5 \times 7$                                       | 1,40   |
| 8 ans                 | $1/5 \times 8$                                       | 1,60   |
| 9 ans                 | $1/5 \times 9$                                       | 1,80   |
| 10 ans                | $1/5 \times 10$                                      | 2  |
| 11 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$                   | 2,33   |
| 12 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$                   | 2,67   |
| 13 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$                   | 3  |
| 14 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$                   | 3,33   |
| 15 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$                   | 3,67   |
| 16 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$  | 4,07   |
| 17 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$  | 4,47   |
| 18 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$  | 4,87   |
| 19 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$  | 5,27   |
| 20 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$  | 5,67   |
| 21 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$  | 6,07   |
| 22 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$  | 6,47   |
| 23 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$  | 6,87   |
| 24 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$  | 7,27   |
| 25 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$ | 7,67   |
| 26 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$ | 8,07   |
| 27 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$ | 8,47   |
| 28 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$ | 8,87   |
| 29 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$ | 9,27   |
| 30 ans et plus        | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$ | 9,67   |

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

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 brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
  - soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier 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.
- Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 2 s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

### Article 3 En vigueur non étendu

L'article 12 de l'annexe IV « Cadres » est rédigé comme suit :

« Article 12  
Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, au minimum 1 année d'ancienneté au service du même

employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le montant de l'indemnité de licenciement et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/5 de mois du salaire de référence par année d'ancienneté, et ce jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 1/3 de mois du salaire de référence au-delà de 10 ans d'ancienneté, et ce jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- auquel s'ajoute 2/5 de mois du salaire de référence au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité de licenciement peut être synthétisé de la manière suivante, en années pleines d'ancienneté (les années incomplètes donnent lieu à prorata) :

| Ancienneté du salarié | Méthode de calcul                                    | Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) |
|-----------------------|--|--|
| 1 an                  | $1/5 \times 1$                                       | 0,20   |
| 2 ans                 | $1/5 \times 2$                                       | 0,40   |
| 3 ans                 | $1/5 \times 3$                                       | 0,60   |
| 4 ans                 | $1/5 \times 4$                                       | 0,80   |
| 5 ans                 | $1/5 \times 5$                                       | 1  |
| 6 ans                 | $1/5 \times 6$                                       | 1,20   |
| 7 ans                 | $1/5 \times 7$                                       | 1,40   |
| 8 ans                 | $1/5 \times 8$                                       | 1,60   |
| 9 ans                 | $1/5 \times 9$                                       | 1,80   |
| 10 ans                | $1/5 \times 10$                                      | 2  |
| 11 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 1)$                   | 2,33   |
| 12 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 2)$                   | 2,67   |
| 13 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 3)$                   | 3  |
| 14 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 4)$                   | 3,33   |
| 15 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5)$                   | 3,67   |
| 16 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 1)$  | 4,07   |
| 17 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 2)$  | 4,47   |
| 18 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 3)$  | 4,87   |
| 19 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 4)$  | 5,27   |
| 20 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 5)$  | 5,67   |
| 21 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 6)$  | 6,07   |
| 22 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 7)$  | 6,47   |
| 23 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 8)$  | 6,87   |
| 24 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 9)$  | 7,27   |
| 25 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 10)$ | 7,67   |
| 26 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 11)$ | 8,07   |
| 27 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 12)$ | 8,47   |
| 28 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 13)$ | 8,87   |
| 29 ans                | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 14)$ | 9,27   |
| 30 ans et plus        | $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 5) + (2/5 \times 15)$ | 9,67   |

Ce montant de l'indemnité conventionnelle est majoré de 5 % si le salarié est âgé de 55 ans ou plus à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Le montant de l'indemnité de licenciement est plafonné, hors majoration d'âge, à 9,67 mois.

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 brute des 12 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement ;
  - soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. Dans ce dernier 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.
- Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

L'indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 3 s'appliquera aux procédures de licenciement qui débiteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

#### Article 4 En vigueur non étendu

L'article 11 de l'annexe II « Ouvriers et employés » est rédigé comme suit :

« Article 11  
Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 10 de l'annexe II "Ouvriers et employés", hors majoration pour âge.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 4 s'appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

## **Article 5** En vigueur non étendu

Il est créé un article 12 à l'annexe II « Ouvriers et employés » rédigé comme suit :

« Article 12

Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par dérogation à l'article 46 bis de la présente convention, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L'article 5 s'appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1er janvier 2020.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 1 à 15 ans de présence continue : 1/10 de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la 16e année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 4,5 mois de salaire moyen mensuel.

## **Article 6** En vigueur non étendu

L'article 8 bis de l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » est rédigé comme suit.

« Article 8 bis

Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 8 de l'annexe III " Agents de maîtrise et techniciens assimilés ", hors majoration pour âge.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 6 s'appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

### **Article 7** En vigueur non étendu

Il est créé un article 10 à l'annexe III « Agents de maîtrise et techniciens assimilés » rédigé comme suit :

#### « Article 10 Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Compte tenu des responsabilités particulières assumées dans l'entreprise par le salarié relevant du statut agent de maîtrise ou technicien, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;

- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;

- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;

- 2,5 mois du salaire de référence après 28 ans d'ancienneté ;

- 3 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;

- 3,5 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;

- 4 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;

- 4,5 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L'article 7 s'appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1er janvier 2020.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 1 à 15 ans de présence continue : 1/10 de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la 16e année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 5,5 mois de salaire moyen mensuel.

### **Article 8** En vigueur non étendu

L'article 13 bis de l'annexe IV « Cadres » est rédigé comme suit :

#### « Article 13 bis Mise à la retraite

Constitue une mise à la retraite le fait, pour un employeur, de rompre unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite, dont les conditions d'attribution et le montant sont identiques à ceux de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 12 de l'annexe IV " Cadres ", hors majoration pour âge.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article 8 s'appliquera aux mises à la retraite notifiées par écrit à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

**Article 9**  
En vigueur non étendu

Il est créé un article 15 à l'annexe IV « Cadres » rédigé comme suit :

« Article 15  
Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait, pour un salarié en âge de liquider ses droits à la retraite, de rompre unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

Le salarié devra notifier à l'entreprise son départ volontaire à la retraite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, lorsque le salarié a une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, lorsque le salarié a une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

Dans la mesure où la mobilité professionnelle des cadres est plus importante que celle des salariés ayant un autre statut dans l'entreprise et que les cadres acquièrent, en règle générale, une ancienneté moins importante dans l'entreprise que les autres salariés, le départ volontaire à la retraite ouvrira droit, pour le salarié cadre, à une indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,25 mois du salaire de référence après 5 ans d'ancienneté ;
- 0,5 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois du salaire de référence après 15 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois du salaire de référence après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois du salaire de référence après 25 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois du salaire de référence après 27 ans d'ancienneté ;
- 3 mois du salaire de référence après 29 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois du salaire de référence après 31 ans d'ancienneté ;
- 4 mois du salaire de référence après 33 ans d'ancienneté ;
- 5 mois du salaire de référence après 34 ans d'ancienneté ;
- 6 mois du salaire de référence après 35 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite est calculée sur la moyenne mensuelle des salaires ainsi que des avantages et gratifications contractuels, dont le salarié a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'entreprise avant la notification de son départ volontaire à la retraite ou, si cette formule est plus avantageuse pour le salarié, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de salaire perçus avant la notification de son départ volontaire à la retraite. Dans cette hypothèse, toute prime ou gratification à périodicité supérieure au mois versée pendant cette période au salarié ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est déterminée conformément aux dispositions du code du travail.

Cette indemnité de départ en retraite ne peut se cumuler ni avec toute autre indemnité de même nature, ni avec les primes ou gratifications versées par les entreprises à l'occasion du départ d'un salarié en retraite en application d'un règlement intérieur ou du contrat de travail individuel. »

L'article 9 s'appliquera à tout départ à la retraite notifié par écrit à compter du 1er janvier 2020.

Les parties conviennent qu'au cours de la période transitoire, courant de la date de signature du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2019, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur antérieurement à la date de signature du présent avenant, à savoir :

- pour la tranche de 2 à 15 ans de présence continue : 2/10 de mois par année complète à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche au-dessus de 15 ans de présence continue : 3/10 de mois par année complète à compter de la 16e année.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite ne peut excéder 7,5 mois de salaire moyen mensuel.

**Article 10**  
En vigueur non étendu

L'article 10 de l'annexe IV « Cadres » est abrogé à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

**Article 11**  
En vigueur non étendu

L'article 64 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 64

Chaque salarié bénéficiant des dispositions de la présente convention collective a droit à un congé annuel dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif dans l'entreprise.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Lorsqu'il y a fractionnement de cette période, les dispositions des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail s'appliquent.

Des jours de congés supplémentaires pour ancienneté sont attribués dans les conditions suivantes aux salariés cadres et non cadres :

- 1 jour ouvré après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés après 28 ans d'ancienneté ;
- 5 jours ouvrés après 35 ans d'ancienneté.

Le droit à jours de congés pour ancienneté du salarié s'ouvre à la date d'expiration de la période de référence en vigueur dans l'entreprise pour apprécier le droit à congés payés.

La période durant laquelle les congés supplémentaires pour ancienneté doivent être pris expire le 31 mai de l'année suivant celle de l'ouverture des droits sans possibilité de report.

Les droits à congés existant dans les entreprises à la date d'entrée en vigueur du présent avenant seront maintenus. »

L'article 11 du présent avenant s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

### **Article 12**

En vigueur non étendu

L'article 2 de l'avenant n° 78 du 8 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er janvier 2011 est abrogé ainsi que toutes les dispositions de la convention collective portant sur la prime de froid.

De même, l'article intitulé « Prime de froid » figurant dans l'annexe I « Salaires » est abrogé.

L'article 12 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

### **Article 13**

En vigueur non étendu

Au sein de l'annexe II « Ouvriers et employés », il est créé un article 13 ainsi rédigé :

« Article 13  
Prime de froid

Une prime dite " de froid " est versée au personnel ouvriers, employés, réalisant des travaux au froid, dans les conditions exposées ci-après.

#### 1. Travail habituel au froid

Le personnel ouvrier/ employé travaillant au froid au moins 3,5 heures par jour et ce, au moins 8 jours par mois, ces conditions étant cumulatives, bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement comprise entre - 5° C et + 2° C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 35 € ;
- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à - 5° C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 75 €.

#### 2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures et demie par jour et moins de 8 jours par mois bénéficie d'une prime de froid fixée comme suit :

- tout travail réalisé dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est habituellement inférieure à - 5° C ouvre droit à une prime forfaitaire d'un montant de 3,46 € par jour travaillé au froid.

#### 3. Dispositions communes

Cette prime de froid ne peut se cumuler avec tout autre avantage versé au sein de l'entreprise dès lors que ce dernier a le même objet. »

L'article 13 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

### **Article 14**

En vigueur non étendu

L'article 72 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue de salaire sont accordées dans les conditions suivantes, aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- 5 jours pour le mariage du salarié ou la conclusion par le salarié d'un pacte civil de solidarité.

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un pacte civil de solidarité ne peut pas en bénéficier de nouveau s'il se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le pacte civil de solidarité ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant du salarié ou la conclusion par un enfant du salarié d'un pacte civil de solidarité.

Le salarié ayant bénéficié dans l'entreprise des jours de congé accordés au titre de la conclusion d'un pacte civil de solidarité par un de ses enfants ne pourra pas en bénéficier de nouveau si ce dernier se marie avec le partenaire avec lequel avait été conclu le pacte civil de solidarité ;

- 5 jours pour le décès du conjoint du salarié ou du partenaire avec lequel le salarié a conclu un pacte civil de solidarité ;

- 5 jours pour le décès d'un enfant du salarié ;

- 3 jours pour le décès d'un ascendant au premier degré du salarié ;

- 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une soeur du salarié ;

- 1 jour pour le décès d'un ascendant par alliance au premier degré du salarié ;

- 3 jours pour l'adoption d'un enfant. »

L'article 14 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

#### **Article 15**

En vigueur non étendu

Il est créé un article 6 bis dans la convention collective rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail, chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de section syndicale, pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier les accords collectifs. »

L'article 15 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

#### **Article 16**

En vigueur non étendu

Il est ajouté un quatrième alinéa à l'article 7 de la convention collective, rédigé comme suit :

« Par ailleurs, les salariés mandatés par les fédérations nationales signataires pour participer aux commissions paritaires de la branche bénéficient, outre le temps de participation auxdites réunions, d'un crédit d'heures de 4 heures, par réunion de la commission paritaire, à la charge des employeurs des salariés mandatés, aux fins de préparer ladite réunion et en restituer les débats. »

L'article 16 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

#### **Article 17**

En vigueur non étendu

L'alinéa 7 de l'article 1.2 du I « Droit individuel à la formation » de l'accord du 28 avril 2005 sur la formation professionnelle est abrogé.

L'article 17 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

#### **Article 18**

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui de son dépôt dans les conditions prévues par le code du travail, excepté pour les articles pour lesquels il est expressément prévu une date d'entrée en vigueur différente.

Il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

#### **Article 19**

En vigueur non étendu

Le présent avenant a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

### **Avenant n° 81 du 16 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance**

USNEF.

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;



## Préambule

### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des exploitations frigorifiques se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de modifier la ventilation des taux de cotisation des garanties du régime de prévoyance conventionnel à effet au 1er janvier 2013. Le taux de cotisation global reste inchangé.

D'autre part, l'avenant n° 81 se met en conformité avec le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

Ce décret fixe les critères à partir desquels peuvent être définies les catégories objectives de salariés afin que les contributions patronales finançant un régime de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion plafonnée de l'assiette des cotisations de sécurité sociale sous réserve que ledit régime respecte un certain nombre de conditions et justifie notamment d'un caractère collectif et obligatoire.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

L'article 80 du régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques est modifié comme suit :

« Article 80

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance tous les salariés non cadres ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC). Les salariés travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. »

### Article 2

#### En vigueur étendu

L'article 92 du régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques est modifié car les taux de cotisations par garanties ont évolué. Le taux de cotisation global reste inchangé.

« Article 92

Les cotisations sont calculées sur les salaires bruts (tranches A et B) des salariés non cadres.

(En pourcentage.)

| Garantie              | Taux contractuel des cotisations (*) | Part salarié | Part Employeur |
|-----------------------|--------------------------------------|--------------|----------------|
| Décès/ IAD - obsèques | 0,35                                 | 0,175        | 0,175          |
| Invalidité            | 0,13                                 | 0,065        | 0,065          |
| Incapacité de travail | 0,08                                 | 0,04         | 0,04           |
| Rente éducation       | 0,11                                 | 0,055        | 0,055          |
| Rente handicap        | 0,02                                 | 0,01         | 0,01           |
| Portabilité           | 0,01                                 | 0,005        | 0,005          |
| Total                 | 0,70                                 | 0,35         | 0,35           |

(\*) La répartition du total des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

### Article 3

#### En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2013.

### Article 4

#### En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie 2). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Avenant n° 2 du 21 avril 2015 relatif à la classification des postes**

*(1) Accord étendu sous réserve sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.  
(ARRÊTÉ du 26 novembre 2015 - art. 1)*

USNEF.

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC ;

CFE-CGC Agro.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Partant du constat que l'outil de classification actuel issu de l'accord du 13 novembre 1992 ne reflète plus la réalité des emplois dans la branche des exploitations frigorifiques et leur particularité, les parties ont décidé de mettre en place une nouvelle classification appelée à se substituer à l'actuelle classification.

En effet, l'accord du 13 novembre 1992 avait pour objet de définir la classification des emplois dans les entreprises relevant des exploitations frigorifiques en application de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 instaurant les classifications dans les industries agricoles et alimentaires.

Cet outil reposait sur six critères classants communs à tous les emplois auxquels des points étaient affectés dont la somme correspondait à la classification applicable, de sorte qu'il est, aujourd'hui, devenu inadapté.

Ainsi, l'ensemble de ces éléments a conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classifications simplifié, cohérent et durable.

Une première réflexion a été menée et a abouti à l'adoption de l'avenant n° 1 à l'accord du 13 novembre 1992 sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques en date du 2 novembre 2010.

Il était alors convenu par les parties de se réunir pour discuter de la classification des salariés occupant des postes non répertoriés dans l'avenant susmentionné.

Ce nouveau système de classifications est l'aboutissement de cette réflexion menée à l'occasion de l'adoption de l'avenant n° 1 à l'accord du 13 novembre 1992, et permet ainsi de prendre en compte, pour l'ensemble des emplois existant dans la branche des exploitations frigorifiques, la réalité et la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Le présent avenant a pour objet d'instituer une nouvelle grille de classifications, qui se substituera, pour les salariés affectés aux postes de travail ci-après répertoriés, aux classifications professionnelles applicables dans les entreprises relevant de la branche des exploitations frigorifiques telles qu'elles résultent de l'accord du 13 novembre 1992 pris en application de l'accord interprofessionnel signé le 19 juin 1991 dans les industries agricoles et alimentaires et de ses annexes. Il a également pour objet de compléter l'ensemble des dispositions adoptées dans le cadre de l'avenant n° 1 de l'accord du 13 novembre 1992 instaurant un système de classifications pour certaines fonctions.

L'avenant n° 1 et le présent avenant constituent le nouveau système de classifications applicable dans la branche des exploitations frigorifiques.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent avenant ainsi que l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010 portent révision de l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992 et annulent et remplacent l'accord de classification des emplois du 13 novembre 1992 et ses annexes.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des exploitations frigorifiques.

La classification issue du présent avenant s'appliquera à tous les salariés des entreprises précitées affectés aux postes de travail ci-après énumérés ou à des postes équivalents, indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

La mise en application du présent avenant devra être effective au plus tard le 1er janvier 2016.

Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer, à savoir, l'accord du 13 novembre 1992 pour les fonctions ci-après identifiées et concernées par le présent avenant.

Comme pour l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010, il n'est pas établi de tableau de concordance entre les classifications initialement prévues par la convention collective des exploitations frigorifiques et la nouvelle grille de classifications issue du présent avenant, dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

Il est expressément reconnu par les parties que cette nouvelle classification ne fait pas obstacle à l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'ensemble des fonctions décrites ci-dessous est ouvert indifféremment aux hommes et aux femmes.

#### **Article 4** En vigueur étendu

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, l'employeur informera et consultera avant sa mise en oeuvre effective, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, si nécessaire selon les situations sur l'instauration de la nouvelle classification.

#### **Article 5** En vigueur étendu

Chaque salarié d'une entreprise relevant de la branche des exploitations frigorifiques et affecté à un poste de travail visé ci-après, ou à un poste équivalent, devra être classé en référence à la grille instaurée par le présent avenant.

Néanmoins, la mise en oeuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une baisse de la rémunération que le salarié a acquise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

La direction de l'entreprise comprise dans le champ d'application du présent avenant portera, par écrit, à la connaissance de chaque salarié concerné, au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le coefficient qui lui est attribué.

Chaque salarié pourra faire part à la direction soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel s'ils existent, de ses éventuelles observations sur sa classification.

La nouvelle classification figurera sur le bulletin de paie de chaque salarié concerné, matérialisée par la mention du coefficient et de la catégorie professionnelle (ouvrier, ETAM, cadre) à laquelle il appartient.

Ce nouveau système de classification, résultant du présent avenant et de l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010, remplace l'ancienne grille de classifications.

#### **Article 6** En vigueur étendu

Comme réalisé à l'occasion de l'adoption de l'avenant n° 1 à l'accord du 12 novembre 1992 pour les fonctions d'exploitation, les parties signataires ont analysé les principaux postes de travail dans le secteur des exploitations frigorifiques afin de leur attribuer la classification correspondante.

Chaque poste de travail identifié fait l'objet d'une description générale et d'une définition des principales missions de leurs titulaires.

Les parties ont pris en compte, dans la détermination du coefficient correspondant au poste de travail, notamment les facteurs suivants : le niveau d'autonomie du salarié, la nature des tâches réalisées, le niveau de formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans le poste de travail.

Il est rappelé que les groupes I, II et III sont énumérés dans l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010, que le présent avenant complète.

I. - Activité d'exploitation (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

II. - Activité de maintenance (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

III. - Management d'exploitation (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

IV. - Ressources humaines

Fiche poste 1

Assistant RH niveau 1

1. Description générale du poste

Il participe au suivi administratif de la fonction RH, que ce soit en termes de gestion du personnel, gestion de la formation, gestion de la paie dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise.

2. Principales missions

- il participe au suivi et à la mise à jour des dossiers individuels des salariés (visites médicales, etc.) ;
- il participe aux déclarations réglementaires ;
- il participe à la collecte des besoins en formation du personnel et à la réalisation du plan de formation ;
- il participe à l'élaboration et à l'actualisation des supports de suivi et de gestion des RH ;
- il participe à la saisie des éléments de paie ;
- il participe au suivi administratif des opérations de gestion des RH et, plus généralement, participe à toutes les actions dédiées au domaine RH (formation, mobilité interne, recrutement...)
- il participe à l'élaboration des tableaux de bord sur les domaines RH.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'assistant RH niveau 1.

4. Evolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'assistant RH de niveau 1 accédera au niveau 2 après une période maximale de 1 an à ce poste.

Fiche poste 2

Assistant RH niveau 2

1. Description générale du poste

Il réalise, de manière autonome, le suivi administratif de la fonction RH et assure en partie l'un des domaines suivants : gestion du personnel, gestion de la formation, gestion de la paie.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

## 2. Principales missions

- il prend en charge, de manière autonome, les finalités principales de l'assistant RH niveau 1 ;
- il réalise les déclarations réglementaires ;
- il participe à l'élaboration du plan de formation et en assure la réalisation ;
- il est en charge de la gestion courante des instances représentatives du personnel ;
- il participe au processus de paie dans son intégralité ;
- il participe à la gestion courante des instances représentatives du personnel ;
- il participe ou assure la rédaction et le traitement des mesures disciplinaires et des relations avec les instances légales.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant RH niveau 2.

Fiche poste 3

Technicien paie

### 1. Description générale du poste

Il applique les processus de déroulement de la paie à partir des éléments collectés et vérifiés, ainsi que les dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur.

Il participe également à tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

## 2. Principales missions

- il collecte et vérifie les éléments nécessaires à l'élaboration de la paie puis établit et traite les bulletins de salaire et des tâches amont et aval (acomptes, saisies arrêt, absences, etc.) ;
- il produit les documents de fin de paie ;
- il établit les déclarations ainsi que les règlements des charges mensuelles, trimestrielles, annuelles et identifie les erreurs et les régularise ;
- il vérifie à son niveau le bon déroulement mensuel des opérations de paie ;
- il fournit au service comptabilité les écritures de paie ;
- il participe et/ou assure le cas échéant tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel ;
- il conseille, informe et explique à des tiers (responsables, salariés, organismes collecteurs, etc.) des éléments relevant du domaine de la paie dans le respect de son obligation de confidentialité.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 225 au salarié affecté au poste de technicien paie.

Fiche poste 4

Responsable paie

### 1. Description générale du poste

Il est garant du bon déroulement et de la bonne application du processus paie dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise. Il planifie, réalise et contrôle mensuellement le processus de déroulement de la paie, de la saisie à la centralisation comptable à la clôture.

Il peut superviser une équipe de plusieurs personnes et veille à l'efficacité et à la qualité des prestations fournies.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance. Il fait partie du service RH.

## 2. Principales missions

- il supervise le processus de paie de son périmètre dans son intégralité et vérifie le bon déroulement mensuel des opérations, signale et corrige les erreurs détectées ;
- il veille au respect des obligations juridiques et met en oeuvre les actions afférentes ;
- il assure et contrôle la remontée comptable des paies de son périmètre ;
- il élabore ou participe à l'élaboration des budgets de son périmètre ;
- il contrôle et transmet les déclarations automatisées de données sociales (DNA, DADS-U, DSN...) ;
- il entretient des relations régulières avec les organismes sociaux ;
- il anime l'équipe paie et explique aux tiers les éléments relevant du domaine de la paie, il conseille, informe et explique à son équipe et aux tiers (responsables, salariés...) des éléments relevant du domaine de la paie dans le respect de son obligation de confidentialité.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté à un poste de responsable paie.

Fiche poste 5

Responsable des ressources humaines

### 1. Description générale du poste

Il est le garant du respect de la réglementation sociale et de la politique RH, à l'élaboration de laquelle il participe. Il assure un rôle de conseil auprès des managers sur son domaine de compétence et veille au développement des ressources humaines.

Il peut manager l'équipe RH en coordonnant et en contrôlant l'activité de son périmètre.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

## 2. Principales missions

- il garantit l'application des règlements, normes et politiques en matière de ressources humaines et réalise une veille ;

- il garantit le respect des obligations juridiques (légales, conventionnelles, usages) ;
- il participe au dialogue social en préparant les négociations sociales, en organisant le fonctionnement des instances représentatives du personnel et en assurant une présence auprès du personnel ;
- il enrichit et développe les compétences de manière à maintenir et accroître l'expertise métier des collaborateurs ;
- il suit les processus de rémunération, gestion de carrière, plan de formation et budgets ;
- en fonction de l'organisation du service, il peut superviser et assurer en tout ou partie le processus de paie de son périmètre dans son intégralité et vérifie le bon déroulement mensuel des opérations, signale et corrige les erreurs détectées ;
- il gère les besoins en recrutement en lien avec les opérationnels et suit les intégrations ;
- il conseille les directeurs sur les évolutions d'organisation à mener sur leur périmètre ;
- il peut gérer des projets RH transverses ;
- il supervise la gestion administrative des ressources humaines de son périmètre.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable des ressources humaines.

## V. - Gestion comptabilité

### Fiche poste 1

#### Assistant comptable niveau 1

##### 1. Description générale du poste

Il participe à l'enregistrement et à la centralisation des données commerciales, industrielles ou financières d'une structure.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

##### 2. Principales missions

- il participe à la saisie des données comptables ;
- il participe à la comptabilisation et au suivi des fournisseurs et à la préparation des règlements ;
- il participe au suivi de la facturation et à l'imputation des paiements des clients ;
- il participe à l'enregistrement de tous les mouvements bancaires et au suivi de la trésorerie ;
- il participe à l'élaboration des états de rapprochement bancaire ;
- il participe à la préparation des déclarations de TVA ;
- il participe à l'établissement de l'arrêté mensuel du périmètre dont il a la charge.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'assistant comptable niveau 1.

##### 4. Evolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'assistant comptable de niveau 1 accédera au niveau 2 après une période maximale de 1 an à ce poste.

### Fiche poste 2

#### Assistant comptable niveau 2

##### 1. Description générale du poste

Il enregistre et centralise, de manière autonome, les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans et autres tableaux de bord, selon les obligations légales et politiques d'entreprise.

Il participe au contrôle de l'exactitude des données comptables. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

##### 2. Principales missions

- il effectue la saisie des données comptables ;
- il comptabilise et suit les fournisseurs et prépare les règlements ;
- il suit la facturation et impute les paiements des clients ;
- il enregistre tous les mouvements bancaires et participe au suivi de la trésorerie ;
- il établit les états de rapprochement bancaire ;
- il réalise les déclarations de TVA ;
- il établit l'arrêté mensuel du périmètre dont il a la charge.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant comptable niveau 2.

### Fiche poste 3

#### Responsable comptabilité ou comptable unique

##### 1. Description générale du poste

Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêtés mensuels, trésorerie, fiscalité, bilan, budget, etc.

Il est en mesure de rendre des comptes à la direction sur le suivi et la santé financière de l'entreprise.

Il exerce un travail de veille sur son domaine. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

##### 2. Principales missions

- il exécute les opérations comptables ;
- il assure le suivi des opérations comptables, bancaires, clients, TVA, immobilisations, provisions etc. ;

- il suit les dossiers et relance les interlocuteurs internes ou externes concernés ;
- il élabore les arrêtés périodiques (avec analyse des écarts de charges), le compte de résultat et le bilan comptable de la société et de ses filiales ;
- il établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales ;
- il assure la maintenance et le paramétrage des logiciels de son périmètre ;
- il établit les déclarations fiscales (IS, CET, TVTS, foncières, etc.) et travaille en relation avec l'administration fiscale ;
- il assiste les collaborateurs externes et conseille, informe et explique à des tiers (responsables...) les éléments relevant de son domaine ;
- dans le cadre d'un comptable unique, il réalise l'ensemble des tâches afférentes au service.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de responsable comptabilité ou comptable unique.

#### Fiche poste 4

Responsable comptabilité (avec management) niveau 2

##### 1. Description générale du poste

Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêtés mensuels, trésorerie, fiscalité, bilan, budget, etc.

Il est en mesure de rendre des comptes à la direction sur le suivi et la santé financière de l'entreprise.

Il manage l'équipe du service comptabilité de son périmètre.

Il exerce un travail de veille sur son domaine.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

##### 2. Principales missions

- il coordonne les opérations comptables ;
- il manage l'équipe comptabilité : organisation et planification des différentes tâches, organisation de réunions d'information ;
- il assure le suivi des opérations comptables, bancaires, clients, TVA, immobilisations, provisions etc. ;
- il suit les dossiers et relance les interlocuteurs internes ou externes concernés ;
- il élabore les arrêtés périodiques (avec analyse des écarts de charges), le compte de résultat et le bilan comptable de la société et de ses filiales ;
- il établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales ;
- il assure la maintenance et le paramétrage des logiciels de son périmètre ;
- il établit les déclarations fiscales (IS, CET, TVTS, foncières, etc.) et travaille en relation avec l'administration fiscale ;
- il assiste les collaborateurs externes et conseille, informe et explique à des tiers (responsables...) les éléments relevant de son domaine ;

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable comptabilité niveau 2.

#### Fiche poste 5

Contrôleur de gestion

##### 1. Description générale du poste

Il conçoit et met en oeuvre, de manière autonome, des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise. Il participe à l'élaboration des budgets.

Il établit et commente les états permettant de juger de la rentabilité des différentes activités des entités et conseille toute amélioration visant à la rentabilité de ces différentes activités.

Il est garant de la comptabilité analytique.

Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion.

##### 2. Principales missions

- il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées ;
- il assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre pour disposer des informations nécessaires à la maîtrise et l'amélioration de la rentabilité ;
- il élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité et assure le reporting ;
- il analyse les résultats, les commente et apporte des préconisations ;
- il définit les clés de répartition permettant la ventilation des produits et des charges ;
- il définit les différents postes de charges et de produits dans les différentes activités mesurées ;
- il assure la sortie des résultats analytiques ;
- il réalise des analyses ponctuelles.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de contrôleur de gestion.

#### Fiche poste 6

Responsable contrôle de gestion (avec management)

##### 1. Description générale du poste

Il conçoit et met en oeuvre des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise. Il participe à l'élaboration des budgets. Il établit et commente les états permettant de juger de la rentabilité des différentes activités des entités et conseille toute amélioration visant la rentabilité de ces différentes activités. Il est garant de la comptabilité analytique.

Il manage l'équipe de contrôle de gestion.

Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

##### 2. Principales missions

- il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées ;
- il coordonne les travaux des contrôleurs de gestion ;
- il assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre pour disposer des informations nécessaires à la maîtrise et l'amélioration de la rentabilité ;
- il élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité et assure le reporting ;
- il analyse les résultats, les commente et apporte des préconisations ;
- il définit les clés de répartition permettant la ventilation des produits et des charges ;
- il définit les différents postes de charges et de produits dans les différentes activités mesurées ;
- il assure la sortie des résultats analytiques ;
- il réalise des analyses ponctuelles

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste responsable de contrôle de gestion.

## VI. - Secrétariat administration

Fiche poste 1

Standardiste

### 1. Description générale du poste

Il accueille, renseigne et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique et est en charge de la mise en application des règles de circulation des personnes extérieures à l'entreprise.

Il réalise la gestion de quelques tâches administratives.

### 2. Principales missions

- il accueille les personnes et identifie leur demande pour les renseigner et les orienter vers l'interlocuteur souhaité ;
- il réceptionne les appels téléphoniques et les oriente vers les interlocuteurs demandés ou prend des messages ;
- il contrôle l'accès et la circulation des personnes au sein des locaux ;
- il actualise l'affichage, les informations, les plaquettes mises à disposition des visiteurs ;
- il procède à l'enregistrement, au tri et à la distribution du courrier ;
- il est polyvalent sur un ensemble de tâches administratives.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste de standardiste.

Fiche poste 2

Secrétaire / Assistant administratif

### 1. Description générale du poste

Il réalise le traitement administratif des dossiers et des courriers et est en charge de la transmission des informations pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable. Il participe à la gestion logistique et des agendas de ce même service ou responsable.

### 2. Principales missions

- il accueille les visiteurs, les oriente, prend les messages et fixe les rendez-vous ;
- il effectue le tri, la distribution, l'enregistrement et la gestion du courrier, des fax et des messages électroniques ;
- il saisit et met en forme les documents, notamment juridiques, les transmet et les classe ;
- il organise la logistique des réunions et déplacements du ou des responsables et leur rend compte ;
- il est polyvalent sur un ensemble de tâches administratives ;
- il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 155 au salarié affecté de poste de secrétaire / assistant administratif.

Fiche poste 3

Secrétaire de direction ou assistant de direction

### 1. Description générale du poste

L'assistant / le secrétaire de direction est le collaborateur direct et la personne de confiance d'un ou de plusieurs cadres dirigeants.

Il est susceptible d'intervenir sur l'ensemble des affaires courantes, sur les aspects administratifs, organisationnels et d'échanges avec l'extérieur liés au travail de son responsable.

Son travail se situe en amont de la prise de décision qu'il vise à faciliter et en aval pour permettre sa mise en oeuvre.

### 2. Principales missions

- il recueille, dans le domaine administratif, les informations nécessaires à la préparation de décisions ;
- il assure le suivi des dossiers du responsable qu'il assiste ainsi que la gestion des relations internes et externes ;
- il gère les rendez-vous (agenda) et l'emploi du temps des dirigeants ;
- il prend connaissance de leurs courriers, prépare leurs correspondances, organise des réunions dont il fait le plus souvent le compte rendu ou le relevé de conclusions ;
- il supervise leurs déplacements professionnels ;
- il peut prendre en charge le suivi complet de certains dossiers administratifs ;
- il accueille les visiteurs, assure le standard et est l'interface entre les clients, les fournisseurs et les tiers ;
- il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 225 au salarié affecté au poste de secrétaire de direction ou assistant de direction.

#### VII. - Qualité hygiène, sécurité et environnement

Fiche poste 1

Assistant qualité

##### 1. Description générale du poste

Il assiste administrativement le technicien et/ou le responsable qualité hygiène, sécurité et environnement (QHSE) dans ses fonctions.  
Il veille à la bonne tenue de la base documentaire (secrétariat qualité).

##### 2. Principales missions

- il participe à l'élaboration et à la mise à jour des dossiers d'agrément et de certification ainsi qu'à l'ensemble des documents liés à la sécurité ;
- il participe au suivi et à la mise à jour de la base documentaire liée au système de management de la qualité et de la sécurité selon les normes en vigueur ;
- il participe à la vérification de la bonne application de la réglementation (notamment en matière d'affichage, de mise à jour de registres...);
- il peut assister à des audits internes.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant qualité.

Fiche poste 2

Technicien qualité

##### 1. Description générale du poste

Il est un relais terrain entre le service qualité et les sites, et contribue, de manière autonome, au respect de la politique et de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes et à la sécurité sanitaire.

Il assiste, le cas échéant, le responsable qualité hygiène, sécurité et environnement dans ses fonctions.

##### 2. Principales missions

- il met à jour les dossiers d'agrément et de certification ainsi que l'ensemble des documents liés à la sécurité ;
- il assure tout ou partie de l'élaboration, du suivi et de la mise à jour du système de management de la qualité et de la sécurité selon les normes en vigueur ;
- il assure tout ou partie de l'animation des systèmes qualité et sécurité des sites ;
- il participe à la supervision de la métrologie ;
- il vérifie la mise en place et la conformité des affichages des consignes hygiène, sécurité et qualité ;
- il réalise tout ou partie des audits internes.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté à un poste de technicien qualité.

Fiche poste 3

Responsable qualité hygiène, sécurité et environnement (avec management)

##### 1. Description générale du poste

Il est le garant du respect de la réglementation QHSE (sécurité sanitaire, sécurité des biens et des personnes et hygiène) et de la politique associée dans l'entreprise.

Il participe à l'élaboration de celle-ci.

Il est le garant du maintien des certifications afférentes à son domaine.

Il peut manager l'équipe du service QHSE de son périmètre. Il exerce un travail de veille sur son domaine.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

##### 2. Principales missions

- il veille à faire respecter les exigences légales qui s'appliquent à son périmètre ;
- il élabore et met à jour les dossiers d'agrément et de certification ;
- il assure l'animation et le contrôle des sites en matière d'hygiène et de sécurité (port des EPI, dispositifs de sécurité et sûreté) ;
- il est garant de la politique qualité, des certifications et agréments. Il participe à la définition de la politique, en assure la mise en place, le suivi et la mise à jour ;
- il réalise et/ou accompagne les audits, contrôles réglementaires et inspections ;
- il supervise la métrologie ;
- il est en relation avec les clients : revue des cahiers des charges, gestion des réclamations clients... ;
- il élabore et met à jour le document unique.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable QHSE.

#### VIII. - Service commercial

Fiche poste 1

Assistant commercial

##### 1. Description générale du poste

Il participe au traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord.

Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.



## 2. Principales missions

- il réceptionne les appels téléphoniques et renseigne les clients selon leur demande ;
- il participe à la réalisation de l'étude technique et commerciale de la demande du client (délai, disponibilité des produits) ;
- il participe à l'élaboration des devis et à la transmission des données sur les modalités techniques et commerciales en accord avec sa hiérarchie ;
- il participe au suivi de la clientèle ou des fournisseurs.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant commercial.

Fiche poste 2

Commercial

### 1. Description générale du poste

Il réalise, de manière autonome, le traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord.

Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients.

Il est polyvalent et peut aller jusqu'à quelques missions de prospection. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

## 2. Principales missions

- il réceptionne les appels téléphoniques et renseigne les clients selon leur demande ;
- il réalise en tout ou partie l'étude technique et commerciale de la demande du client (délai, disponibilité des produits) ;
- il établit les devis et transmet les données sur les modalités techniques et commerciales en accord avec sa hiérarchie ;
- il effectue le suivi de la clientèle ou des fournisseurs et peut proposer des solutions en cas de dysfonctionnement.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de commercial.

Fiche poste 3

Administrateur des ventes

### 1. Description générale du poste

Il organise ou réalise, de manière autonome, la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits.

Il réalise l'interface entre les clients, les services internes et les intervenants externes. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

## 2. Principales missions

- il définit les procédures administratives de traitement des demandes et en contrôle l'application ;
- il analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution ;
- il contrôle ou enregistre les contrats de vente et informe le client sur le traitement de sa demande/projet ;
- il établit la planification de traitement des demandes et suit la préparation et le démarrage des prestations/opérations contractualisées avec les clients ;
- il contrôle le suivi administratif des comptes clients et supervise la gestion de portefeuilles.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste d'administrateur des ventes.

Fiche poste 4

Responsable administration des ventes (avec management)

### 1. Description générale du poste

Il organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits.

Il réalise l'interface entre les clients, les services internes et les intervenants externes.

Il manage l'équipe dédiée à l'administration commerciale de son périmètre. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

## 2. Principales missions

- il définit les procédures administratives de traitement des demandes et en contrôle l'application ;
- il manage l'équipe administration des ventes ;
- il coordonne l'activité du service, analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution ;
- il contrôle ou enregistre les contrats de vente et informe le client sur le traitement de ses demandes ;
- il établit la planification de traitement des demandes et suit la préparation et le démarrage des prestations/opérations contractualisées avec les clients ;
- il contrôle le suivi administratif des comptes clients et supervise la gestion de portefeuilles.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté à un poste de responsable administration des ventes.

Fiche poste 5

Responsable commercial (avec management)

### 1. Description générale du poste

Il assure un développement et la pérennité du chiffre d'affaires dans le respect de la politique commerciale. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

## 2. Principales missions

- il structure et met en oeuvre un plan de prospection pour son périmètre ;
- il manage l'équipe commerciale ;
- il contribue à la construction des réponses aux appels d'offres avec les services méthode et les opérationnels ;
- il contribue à maintenir la rentabilité des activités, en vérifiant l'adéquation des tarifs avec l'évolution des coûts par une revue annuelle des contrats ;
- il coordonne les campagnes de revalorisation tarifaire de son périmètre ;
- il garantit une animation commerciale et peut manager une équipe de son périmètre.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté à un poste de responsable commercial.

## IX. - Service informatique

### Fiche poste 1

#### Opérateur informatique

##### 1. Description générale du poste

Il assure l'assistance matérielle ou logicielle de 1er niveau auprès des utilisateurs.

## 2. Principales missions

- il réceptionne et installe le matériel : postes informatiques, équipements réseau ;
- il conseille et assiste les utilisateurs à l'usage courant des outils bureautiques ;
- il signale les incidents et anomalies de fonctionnement sur les postes de travail et périphériques ;
- il réalise les dépannages de premier niveau.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'opérateur informatique.

### Fiche poste 2

#### Technicien informatique

##### 1. Description générale du poste

Il assure tout ou partie de l'entretien et la gestion du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, au besoin avec l'aide de prestataires extérieurs.

## 2. Principales missions

- il participe à la gestion des réseaux informatiques et leur sécurité ;
- il assiste les responsables sur son domaine d'expertise ;
- il est le relais avec les prestataires externes ;
- il assure en partie, de manière autonome, la maintenance opérationnelle du réseau et des systèmes d'exploitation du service informatique ;
- il participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs ;
- il participe, par son expertise, à la gestion des contrats de maintenance des systèmes informatiques et peut être force de proposition.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de technicien informatique.

### Fiche poste 3

#### Responsable informatique

##### 1. Description générale du poste

Il est le garant du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, en s'assurant des mises à jour et de la maintenance nécessaire à la bonne utilisation de l'ensemble des outils informatiques.

Il peut animer et contrôler une équipe dans un souci de satisfaction des clients internes.

## 2. Principales missions

- il gère les réseaux informatiques et leur sécurité ;
- il assiste les responsables sur son domaine d'expertise ;
- il gère la maintenance opérationnelle du réseau et des systèmes d'exploitation du service informatique ;
- il participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs ;
- il négocie, met en place et suit les contrats de maintenance des systèmes informatiques ;
- il assure une veille technologique et propose des solutions ;
- il assure l'interface avec les sous-traitants et fournisseurs dans ce domaine ;
- il peut manager une équipe d'agents et de techniciens informatiques.

## 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est affecté le coefficient 355 au poste de responsable informatique.

## X. - Méthode et process

### Fiche poste 1

#### Assistant méthode et process

##### 1. Description générale du poste

Il participe à l'évolution et à la mise en oeuvre des process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...).

##### 2. Principales missions

- il participe au démarrage et au suivi des différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il participe à des études logistiques dans le cadre de cahier des charges définis par les clients ;
- il participe à la démarche d'amélioration des organisations standards, des procédures et de la productivité des entrepôts ;
- il participe à l'animation des bonnes pratiques pour en faire profiter le plus grand nombre.

##### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant méthode et process.

### Fiche poste 2

#### Technicien méthode et process

##### 1. Description générale du poste

Il met en oeuvre de manière autonome les process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...). Il est polyvalent et peut participer à quelques missions QHSE.

##### 2. Principales missions

- il peut assurer en tout ou partie le démarrage et le suivi de différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il contribue aux améliorations techniques des entrepôts ;
- il propose des organisations standards, en tenant compte des particularités des sites et des clients ;
- il peut assurer des études logistiques dans le cadre de cahiers des charges définis par les clients ;
- il participe à la démarche d'amélioration des organisations standards, des procédures et de la productivité des entrepôts ;
- il peut assurer l'animation des bonnes pratiques pour en faire profiter le plus grand nombre ;
- il garantit les bonnes procédures permettant le suivi de la traçabilité ;
- il alerte les opérationnels en cas de dérive constatée.

##### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de technicien méthode process.

### Fiche poste 3

#### Responsable méthode et process (avec management)

##### 1. Description générale du poste

Il assure l'évolution et la mise en oeuvre des process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités.

Il contribue aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...). Il est polyvalent et peut porter quelques missions QHSE.

Il peut animer une équipe.

##### 2. Principales missions

- il assure le démarrage et le suivi des différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il propose des améliorations techniques aux clients et aux entrepôts ;
- il propose des organisations standards en tenant compte des particularités des sites et des clients ;
- il mène des études logistiques dans le cadre de cahiers des charges définis par les clients ;
- il est force de proposition pour faire progresser les organisations standards, les procédures et la productivité des entrepôts ;
- il mène des études comparatives sur les bonnes pratiques éprouvées sur un site pour en faire profiter le plus grand nombre ;
- il garantit les bonnes procédures permettant le suivi de la traçabilité ;
- il alerte les opérationnels en cas de dérive constatée.

##### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable méthode et process.

## XI. - Direction

### Fiche poste 1

#### Cadre de direction

##### 1. Description générale du poste

Il participe à la définition des politiques dans son domaine d'expertise (commerce, ressources humaines, finances, technique, autres...) et est garant de leur application au sein de l'entreprise. Il coordonne les équipes dédiées à ce domaine et peut manager une équipe. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

##### 2. Principales missions

- il veille à faire respecter les exigences légales dans son domaine d'expertise ;
- il élabore tous types de propositions dans son domaine de compétences ;
- il anime des équipes de manière hiérarchique ou transversale ;
- il participe aux organes de gouvernance.

### 3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 405 au salarié affecté au poste de cadre de direction.

#### **Article 7** En vigueur étendu

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 125 et 199 appartiennent à la catégorie professionnelle des ouvriers et employés.

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe entre 200 et 349 appartiennent à la catégorie professionnelle des techniciens et agents de maîtrise.

Les salariés affectés aux postes de travail dont le coefficient se situe à partir du coefficient 350 appartiennent à la catégorie professionnelle des cadres.

Tableau synthétique

| Référentiel des emplois types                    | Coefficient          |
|--|----------------------|
| Assistant RH                                     | N1 - 165<br>N2 - 185 |
| Technicien paie                                  | 225                  |
| Responsable paie                                 | 255                  |
| Responsable des ressources humaines              | 355                  |
| Assistant comptable                              | N1 - 165<br>N2 - 185 |
| Responsable comptabilité                         | N1 - 255<br>N2 - 355 |
| Contrôleur de gestion                            | 255                  |
| Responsable contrôle de gestion                  | 355                  |
| Standardiste                                     | 135                  |
| Secrétaire / Assistant administratif             | 155                  |
| Secrétaire de direction / Assistant de direction | 225                  |
| Assistant qualité                                | 185                  |
| Technicien qualité                               | 255                  |
| Responsable QHSE                                 | 355                  |
| Assistant commercial                             | 185                  |
| Commercial                                       | 255                  |
| Administrateur des ventes                        | 255                  |
| Responsable administration des ventes            | 355                  |
| Responsable commercial                           | 355                  |
| Opérateur informatique                           | 165                  |
| Technicien informatique                          | 255                  |
| Responsable informatique                         | 355                  |
| Assistant méthode et process                     | 185                  |
| Technicien méthode et process                    | 255                  |
| Responsable méthode et process                   | 355                  |
| Cadre de direction                               | 405                  |

#### **Article 8** En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Les parties conviennent que chaque entreprise aura mis en oeuvre le présent avenant au plus tard le 1er janvier 2016.

# Textes Salaires

## Accord du 25 mars 1999 relatif aux salaires

### Salaires minima garantis à compter du 25 mars 1999

En vigueur étendu

Salaires minima garantis

Tableau applicable à compter du 25 mars 1999

| COEF | MINIMUM HORAIRE GARANTI |
|------|-------------------------|
|      | (en francs)             |
| 120  | 40,23                   |
| 125  | 40,32                   |
| 135  | 40,50                   |
| 145  | 40,73                   |
| 155  | 40,91                   |
| 165  | 41,20                   |
| 170  | 41,73                   |
| 180  | 42,49                   |
| 190  | 43,65                   |
| 200  | 44,66                   |
| 210  | 45,82                   |
| 220  | 47,82                   |
| 225  | 48,70                   |

Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

## Avenant "Salaires" n° 65 du 31 mai 2003

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, 18, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération générale agroalimentaire CFDT, 47 / 49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération nationale des syndicats alimentaires et des prestations de services CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC, 59 / 63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

La fédération FO alimentation, 7, passage Tenaille, 75014 Paris,

### Salaires minima garantis, prime d'ancienneté, prime de panier, frais de déplacement, prime de froid.

En vigueur non étendu

Article 1er

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 62 du 14 février 2001 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

" Les salaires minima garantis sont les suivants :

(en euros)

| Coefficient | SALAIRE HORAIRE minimum | SALAIRE MENSUEL minimum |
|-------------|-------------------------|-------------------------|
|-------------|-------------------------|-------------------------|

|     |       | pour 151,67 h |
|-----|-------|---------------|
| 120 | 6,81  | 1 032,87      |
| 125 | 6,83  | 1 035,89      |
| 130 | 6,85  | 1 038,94      |
| 135 | 6,86  | 1 040,35      |
| 140 | 6,88  | 1 043,33      |
| 145 | 6,90  | 1 046,30      |
| 150 | 6,91  | 1 048,70      |
| 155 | 6,93  | 1 051,09      |
| 160 | 6,95  | 1 054,73      |
| 165 | 6,98  | 1 058,36      |
| 170 | 7,07  | 1 071,91      |
| 175 | 7,13  | 1 081,74      |
| 180 | 7,20  | 1 091,57      |
| 185 | 7,30  | 1 106,44      |
| 190 | 7,39  | 1 121,31      |
| 195 | 7,48  | 1 134,28      |
| 200 | 7,56  | 1 147,25      |
| 205 | 7,66  | 1 162,20      |
| 210 | 7,76  | 1 177,15      |
| 215 | 7,93  | 1 202,84      |
| 220 | 8,10  | 1 228,53      |
| 225 | 8,25  | 1 251,00      |
| 230 | 8,43  | 1 278,67      |
| 235 | 8,61  | 1 306,47      |
| 240 | 8,80  | 1 334,27      |
| 245 | 8,98  | 1 362,07      |
| 250 | 9,16  | 1 389,86      |
| 255 | 9,35  | 1 417,66      |
| 260 | 9,53  | 1 445,46      |
| 265 | 9,71  | 1 473,26      |
| 270 | 9,90  | 1 501,05      |
| 275 | 10,08 | 1 528,85      |
| 280 | 10,26 | 1 556,65      |
| 285 | 10,45 | 1 584,44      |
| 290 | 10,63 | 1 612,24      |
| 295 | 10,81 | 1 640,04      |
| 300 | 11,00 | 1 667,84      |
| 305 | 11,18 | 1 695,63      |
| 310 | 11,36 | 1 723,43      |
| 315 | 11,55 | 1 751,23      |
| 320 | 11,73 | 1 779,03      |
| 325 | 11,91 | 1 806,82      |
| 330 | 12,10 | 1 834,62      |
| 335 | 12,28 | 1 862,42      |
| 340 | 12,46 | 1 890,21      |
| 345 | 12,65 | 1 918,01      |
| 350 | 12,83 | 1 945,81      |
| 400 | 14,66 | 2 223,78      |
| 450 | 16,49 | 2 501,75      |
| 500 | 18,33 | 1 779,73      |
| 550 | 20,16 | 2 057,70      |
| 600 | 21,99 | 3 335,67      |
| 650 | 23,83 | 3 613,65      |
| 700 | 25,66 | 3 891,62      |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 60 du 9 octobre 1998 (voir art. 2, 3 et 4 du présent avenant).

..

Prime d'ancienneté

L'article 4 de l'annexe II ainsi que l'article 7 de l'annexe III de la convention collective nationale sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

" Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante :  $PA = d \times va$  :

$d$  = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

$va$  = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant :

| COEFFICIENT | VA                       |                          |                          |                           |                           |
|-------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
|             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté |
| 120         | 0,179                    | 0,357                    | 0,536                    | 0,715                     | 0,893                     |
| 125         | 0,179                    | 0,358                    | 0,537                    | 0,716                     | 0,895                     |
| 130         | 0,180                    | 0,360                    | 0,540                    | 0,720                     | 0,900                     |
| 135         | 0,181                    | 0,362                    | 0,543                    | 0,723                     | 0,904                     |
| 140         | 0,182                    | 0,364                    | 0,545                    | 0,727                     | 0,909                     |
| 145         | 0,183                    | 0,365                    | 0,548                    | 0,731                     | 0,914                     |
| 150         | 0,184                    | 0,368                    | 0,552                    | 0,735                     | 0,919                     |
| 155         | 0,185                    | 0,370                    | 0,555                    | 0,740                     | 0,925                     |
| 160         | 0,186                    | 0,373                    | 0,559                    | 0,745                     | 0,932                     |
| 165         | 0,188                    | 0,375                    | 0,563                    | 0,751                     | 0,939                     |
| 170         | 0,189                    | 0,378                    | 0,567                    | 0,756                     | 0,945                     |
| 175         | 0,192                    | 0,383                    | 0,575                    | 0,767                     | 0,958                     |
| 180         | 0,194                    | 0,389                    | 0,583                    | 0,777                     | 0,972                     |
| 185         | 0,197                    | 0,394                    | 0,591                    | 0,788                     | 0,985                     |
| 190         | 0,200                    | 0,399                    | 0,599                    | 0,798                     | 0,998                     |
| 195         | 0,202                    | 0,404                    | 0,606                    | 0,808                     | 1,010                     |
| 200         | 0,204                    | 0,408                    | 0,613                    | 0,817                     | 1,021                     |
| 205         | 0,207                    | 0,414                    | 0,621                    | 0,828                     | 1,034                     |
| 210         | 0,210                    | 0,419                    | 0,629                    | 0,838                     | 1,048                     |
| 215         | 0,214                    | 0,428                    | 0,642                    | 0,857                     | 1,071                     |
| 220         | 0,219                    | 0,437                    | 0,656                    | 0,875                     | 1,094                     |
| 225         | 0,223                    | 0,445                    | 0,668                    | 0,891                     | 1,114                     |
| 230         | 0,232                    | 0,464                    | 0,697                    | 0,929                     | 1,161                     |
| 235         | 0,237                    | 0,474                    | 0,712                    | 0,949                     | 1,186                     |
| 240         | 0,242                    | 0,485                    | 0,727                    | 0,969                     | 1,211                     |
| 250         | 0,252                    | 0,505                    | 0,757                    | 1,010                     | 1,262                     |
| 255         | 0,257                    | 0,515                    | 0,772                    | 1,030                     | 1,287                     |
| 260         | 0,262                    | 0,525                    | 0,787                    | 1,050                     | 1,312                     |
| 265         | 0,268                    | 0,535                    | 0,803                    | 1,070                     | 1,338                     |
| 270         | 0,273                    | 0,545                    | 0,818                    | 1,090                     | 1,363                     |
| 275         | 0,278                    | 0,555                    | 0,833                    | 1,110                     | 1,388                     |
| 280         | 0,283                    | 0,565                    | 0,848                    | 1,131                     | 1,413                     |
| 285         | 0,288                    | 0,575                    | 0,863                    | 1,151                     | 1,439                     |
| 290         | 0,293                    | 0,586                    | 0,878                    | 1,171                     | 1,464                     |
| 295         | 0,298                    | 0,596                    | 0,893                    | 1,2191                    | 1,489                     |
| 300         | 0,303                    | 0,606                    | 0,909                    | 1,211                     | 1,514                     |
| 305         | 0,308                    | 0,616                    | 0,924                    | 1,232                     | 1,539                     |
| 310         | 0,313                    | 0,626                    | 0,939                    | 1,252                     | 1,565                     |
| 315         | 0,318                    | 0,636                    | 0,954                    | 1,272                     | 1,590                     |
| 320         | 0,323                    | 0,646                    | 0,969                    | 1,292                     | 1,615                     |
| 325         | 0,328                    | 0,656                    | 0,984                    | 1,312                     | 1,640                     |
| 330         | 0,333                    | 0,666                    | 0,999                    | 1,333                     | 1,666                     |
| 335         | 0,338                    | 0,676                    | 1,015                    | 1,353                     | 1,691                     |
| 340         | 0,343                    | 0,686                    | 1,030                    | 1,373                     | 1,716                     |
| 345         | 0,348                    | 0,697                    | 1,045                    | 1,393                     | 1,741                     |

Le résultat de cette opération sera arrondi 3 chiffres après la virgule. Si le 4e chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millièmè supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millièmè correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. "

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

### Article 3

#### Primes de panier

L'article 61 de la convention collective nationale est modifié par les dispositions suivantes :

" a) Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie d'une indemnité de panier fixée à 10,330 Euros.

b) Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie pour les heures situées entre 22 heures et 6 heures d'une majoration de 20 % de son salaire horaire.

### Article 4

#### Frais de déplacement

L'article 3 de l'annexe II est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

" Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant pour le salarié des frais supplémentaires donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié 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 15,495 Euros.

2. Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement sur la base de 72,310 Euros.

3. Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif le plus bas en vigueur et sur justification.

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont remboursés selon les modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés d'une même entreprise. "

L'article 5 de l'annexe III est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

1. 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 20,660 Euros.

2. Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité égale à 82,640 Euros.

3. Les déplacements par chemin de fer seront effectués en même classe et seront remboursés sur justification.

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

### Article 5

#### Prime de froid

Les dispositions de l'avenant n° 60 du 9 octobre 1998 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

" Une majoration par heure attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure - 5° C.

Cette majoration est portée à 0,196 Euros. "

### Article 6

#### Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Fait à Paris, le 31 mai 2003.



## Avenant "Salaires" n° 66 du 10 mai 2004

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

Force ouvrière alimentation.

En vigueur non étendu

Article 1er

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Les salaires minima garantis sont les suivants :

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL MINIMUM |
|-------------|-----------------|-------------------------|
|             | MINIMUM         | pour 151,67 h           |
| 120         | 7,17            | 1 087,47                |
| 125         | 7,19            | 1 090,51                |
| 130         | 7,21            | 1 093,54                |
| 135         | 7,22            | 1 095,06                |
| 140         | 7,24            | 1 098,09                |
| 145         | 7,26            | 1 101,12                |
| 150         | 7,27            | 1 102,64                |
| 155         | 7,30            | 1 107,19                |
| 160         | 7,32            | 1 110,22                |
| 165         | 7,35            | 1 114,77                |
| 170         | 7,44            | 1 128,42                |
| 175         | 7,51            | 1 139,04                |
| 180         | 7,58            | 1 149,66                |
| 185         | 7,68            | 1 164,83                |
| 190         | 7,78            | 1 179,99                |
| 195         | 7,87            | 1 193,64                |
| 200         | 7,96            | 1 207,29                |
| 205         | 8,06            | 1 222,46                |
| 210         | 8,17            | 1 239,14                |
| 215         | 8,35            | 1 266,44                |
| 220         | 8,53            | 1 293,75                |
| 225         | 8,68            | 1 316,50                |
| 230         | 8,87            | 1 345,31                |
| 235         | 9,06            | 1 374,13                |
| 240         | 9,26            | 1 404,46                |
| 245         | 9,45            | 1 433,28                |
| 250         | 9,64            | 1 462,10                |
| 255         | 9,84            | 1 492,43                |
| 260         | 10,03           | 1 521,25                |
| 265         | 10,22           | 1 550,07                |
| 270         | 10,42           | 1 580,40                |
| 275         | 10,61           | 1 609,22                |
| 280         | 10,80           | 1 638,04                |
| 285         | 11,00           | 1 668,37                |
| 290         | 11,19           | 1 697,19                |
| 295         | 11,38           | 1 726,00                |
| 300         | 11,58           | 1 756,34                |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 305 | 11,77 | 1 785,16 |
| 310 | 11,96 | 1 813,97 |
| 315 | 12,16 | 1 844,31 |
| 320 | 12,35 | 1 873,12 |
| 325 | 12,54 | 1 901,94 |
| 330 | 12,74 | 1 932,28 |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 335 | 12,93 | 1 961,09 |
| 340 | 13,12 | 1 989,91 |
| 345 | 13,32 | 2 020,24 |
| 350 | 13,51 | 2 049,06 |
| 400 | 15,43 | 2 340,27 |
| 450 | 17,36 | 2 632,99 |
| 500 | 19,30 | 2 927,23 |
| 550 | 21,22 | 3 218,44 |
| 600 | 23,15 | 3 511,16 |
| 650 | 25,09 | 3 805,40 |
| 700 | 27,01 | 4 096,61 |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui sont définis par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

#### Article 2

##### Prime de froid

Les dispositions de l'avenant n° 65 du 31 mai 2003 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

" Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5 °C et + 2 °C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5 °C.

Cette majoration est portée à 0,199 €. "

#### Article 3

##### Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2004.

Fait à Paris, le 10 mai 2004.

### **Avenant " Salaires" n° 68 du 28 avril 2005**

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

FGTA-FO ;

Fédération nationale des syndicats alimentaires et des prestations de services CFTC.

#### **Salaires minima garantis à compter du 1er mars 2005 et 1er juillet 2005.**

[En vigueur non étendu](#)

#### Article 1er

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 66 du 10 mai 2004, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Au 1er mars 2005, les salaires minima garantis sont les suivants.

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL            |
|-------------|-----------------|----------------------------|
|             | minimum         | minimum pour 151,67 heures |
| 120         | 7,61            | 1 154,21                   |
| 125         | 7,61            | 1 154,21                   |
| 130         | 7,64            | 1 158,76                   |
| 135         | 7,64            | 1 158,76                   |
| 140         | 7,66            | 1 161,79                   |
| 145         | 7,66            | 1 161,79                   |
| 150         | 7,70            | 1 167,86                   |
| 155         | 7,70            | 1 167,86                   |
| 160         | 7,75            | 1 175,44                   |
| 165         | 7,75            | 1 175,44                   |
| 170         | 7,87            | 1 193,64                   |
| 170         | 7,87            | 1 193,64                   |
| 175         | 7,87            | 1 193,64                   |
| 180         | 8,02            | 1 216,39                   |
| 185         | 8,02            | 1 216,39                   |
| 190         | 8,23            | 1 248,24                   |
| 195         | 8,23            | 1 248,24                   |
| 200         | 8,35            | 1 266,44                   |
| 205         | 8,40            | 1 274,03                   |
| 210         | 8,45            | 1 281,61                   |
| 215         | 8,55            | 1 296,78                   |
| 220         | 8,72            | 1 322,56                   |
| 225         | 8,87            | 1 345,31                   |
| 230         | 9,05            | 1 372,22                   |
| 235         | 9,24            | 1 401,61                   |
| 240         | 9,45            | 1 432,55                   |
| 245         | 9,64            | 1 461,95                   |
| 250         | 9,83            | 1 491,34                   |
| 255         | 10,04           | 1 522,28                   |
| 260         | 10,23           | 1 551,68                   |
| 265         | 10,42           | 1 581,07                   |
| 270         | 10,63           | 1 612,01                   |
| 275         | 10,82           | 1 641,40                   |
| 280         | 11,02           | 1 670,80                   |
| 285         | 11,22           | 1 701,74                   |
| 290         | 11,41           | 1 731,13                   |
| 295         | 11,61           | 1 760,52                   |
| 300         | 11,81           | 1 791,47                   |
| 305         | 12,01           | 1 820,86                   |
| 310         | 12,20           | 1 850,25                   |
| 315         | 12,40           | 1 881,19                   |
| 320         | 12,60           | 1 910,59                   |
| 325         | 12,79           | 1 939,98                   |
| 330         | 12,99           | 1 970,92                   |
| 335         | 13,19           | 2 000,31                   |
| 340         | 13,38           | 2 029,71                   |
| 345         | 13,59           | 2 060,65                   |
| 350         | 13,78           | 2 090,04                   |
| 400         | 15,74           | 2 387,07                   |
| 450         | 17,71           | 2 685,65                   |
| 500         | 19,69           | 2 985,78                   |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 550 | 21,64 | 3 282,81 |
| 600 | 23,61 | 3 581,38 |
| 650 | 25,59 | 3 881,51 |
| 700 | 27,55 | 4 178,54 |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui sont définis par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

Au 1er juillet 2005, les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL            |
|-------------|-----------------|----------------------------|
|             | minimum         | minimum pour 151,67 heures |
| 120         | 8,02            | 1 216,39                   |
| 125         | 8,02            | 1 216,39                   |
| 130         | 8,05            | 1 221,22                   |
| 135         | 8,05            | 1 221,22                   |
| 140         | 8,07            | 1 224,41                   |
| 145         | 8,07            | 1 224,41                   |
| 150         | 8,12            | 1 230,81                   |
| 155         | 8,12            | 1 230,81                   |
| 160         | 8,17            | 1 238,80                   |
| 165         | 8,17            | 1 238,80                   |
| 170         | 8,29            | 1 257,98                   |
| 175         | 8,29            | 1 257,98                   |
| 180         | 8,45            | 1 281,96                   |
| 185         | 8,45            | 1 281,96                   |
| 190         | 8,67            | 1 315,52                   |
| 195         | 8,67            | 1 315,52                   |
| 200         | 8,75            | 1 327,11                   |
| 205         | 8,75            | 1 327,11                   |
| 210         | 8,80            | 1 334,70                   |
| 215         | 8,80            | 1 334,70                   |
| 220         | 9,00            | 1 365,03                   |
| 225         | 9,00            | 1 365,03                   |
| 230         | 9,40            | 1 425,70                   |
| 235         | 9,40            | 1 425,70                   |
| 240         | 9,80            | 1 486,37                   |
| 245         | 9,80            | 1 486,37                   |
| 250         | 10,20           | 1 547,03                   |
| 255         | 10,20           | 1 547,03                   |
| 260         | 10,60           | 1 607,70                   |
| 265         | 10,60           | 1 607,70                   |
| 270         | 11,00           | 1 668,37                   |
| 275         | 11,00           | 1 668,37                   |
| 280         | 11,40           | 1 729,04                   |
| 285         | 11,40           | 1 729,04                   |
| 290         | 11,80           | 1 789,71                   |
| 295         | 11,80           | 1 789,71                   |
| 300         | 12,05           | 1 827,29                   |
| 305         | 12,25           | 1 857,28                   |
| 310         | 12,44           | 1 887,26                   |
| 315         | 12,65           | 1 918,82                   |
| 320         | 12,85           | 1 948,80                   |
| 325         | 13,05           | 1 978,78                   |
| 330         | 13,25           | 2 010,34                   |
| 335         | 13,45           | 2 040,32                   |
| 340         | 13,65           | 2 070,30                   |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 345 | 13,86 | 2 101,86 |
| 350 | 14,06 | 2 131,84 |
| 400 | 16,05 | 2 434,81 |
| 450 | 18,06 | 2 739,36 |
| 500 | 20,08 | 3 045,49 |
| 550 | 22,08 | 3 348,46 |
| 600 | 24,09 | 3 653,01 |
| 650 | 26,10 | 3 959,14 |
| 700 | 28,10 | 4 262,11 |

Cette revalorisation est basée sur la valeur présumée du SMIC au 1er juillet 2005. Si celle-ci se révélait supérieure à 8,02 € par heure, le pourcentage de revalorisation des salaires minima des ouvriers et employés (soit du coefficient 120 au coefficient 195 inclus) sera identique au pourcentage de revalorisation du SMIC. Les coefficients 200 et au-delà seront revalorisés selon la grille ci-dessus.

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui sont définis par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

### Additif à l'avenant "Salaires" n° 68 du 4 juillet 2005

USNEF.

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

### Salaires minima à compter du 1er juillet 2005.

En vigueur non étendu

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL            |
|-------------|-----------------|----------------------------|
|             | minimum         | minimum<br>(151,67 heures) |
| 120         | 8,03            | 1 217,91                   |
| 125         | 8,03            | 1 217,91                   |
| 130         | 8,06            | 1 222,72                   |
| 135         | 8,06            | 1 222,72                   |
| 140         | 8,08            | 1 225,92                   |
| 145         | 8,08            | 1 225,92                   |
| 150         | 8,13            | 1 232,32                   |
| 155         | 8,13            | 1 232,32                   |
| 160         | 8,18            | 1 240,33                   |
| 165         | 8,18            | 1 240,33                   |
| 170         | 8,30            | 1 259,53                   |
| 175         | 8,30            | 1 259,53                   |
| 180         | 8,46            | 1 283,54                   |
| 185         | 8,46            | 1 283,54                   |
| 190         | 8,68            | 1 317,15                   |
| 195         | 8,68            | 1 317,15                   |
| 200         | 8,75            | 1 327,11                   |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 205 | 8,75  | 1 327,11 |
| 210 | 8,80  | 1 334,70 |
| 215 | 8,80  | 1 334,70 |
| 220 | 9,00  | 1 365,03 |
| 225 | 9,00  | 1 365,03 |
| 230 | 9,40  | 1 425,70 |
| 235 | 9,40  | 1 425,70 |
| 240 | 9,80  | 1 486,37 |
| 245 | 9,80  | 1 486,37 |
| 250 | 10,20 | 1 547,03 |
| 255 | 10,20 | 1 547,03 |
| 260 | 10,60 | 1 607,70 |
| 265 | 10,60 | 1 607,70 |
| 270 | 11,00 | 1 668,37 |
| 275 | 11,00 | 1 668,37 |
| 280 | 11,40 | 1 729,04 |
| 285 | 11,40 | 1 729,04 |
| 290 | 11,80 | 1 789,71 |
| 295 | 11,80 | 1 789,71 |
| 300 | 12,05 | 1 827,29 |
| 305 | 12,25 | 1 857,28 |
| 310 | 12,44 | 1 887,26 |
| 315 | 12,65 | 1 918,82 |
| 320 | 12,85 | 1 948,80 |
| 325 | 13,05 | 1 978,78 |
| 330 | 13,25 | 2 010,34 |
| 335 | 13,45 | 2 040,32 |
| 340 | 13,65 | 2 070,30 |
| 345 | 13,86 | 2 101,86 |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 350 | 14,06 | 2 131,84 |
| 400 | 16,05 | 2 434,81 |
| 450 | 18,06 | 2 739,36 |
| 500 | 20,08 | 3 045,49 |
| 550 | 22,08 | 3 348,46 |
| 600 | 24,09 | 3 653,01 |
| 650 | 26,10 | 3 959,14 |
| 700 | 28,10 | 4 262,11 |

Fait à Paris, le 4 juillet 2005.

## Avenant " Salaires" n° 69 du 21 juin 2006

Fédération des travaux publics de la région Auvergne.

CFE-CGC ;

CFDT section construction et bois Auvergne ;

Syndicat Force ouvrière BTP ;

CFTC.

En vigueur non étendu

Article 1er

Salaires minima

L'article 2 de l'annexe I de la convention nationale tel que modifié par l'avenant n° 68 du 28 avril 2005 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

A compter du 1er juillet 2006, les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL    |
|-------------|-----------------|--------------------|
|             | MINIMUM         | MINIMUM            |
|             |                 | pour 151,67 heures |
| 120         | 8,27            | 1 254,31           |
| 125         | 8,27            | 1 254,31           |
| 130         | 8,31            | 1 260,38           |
| 135         | 8,31            | 1 260,38           |
| 140         | 8,33            | 1 263,41           |
| 145         | 8,33            | 1 263,41           |
| 150         | 8,38            | 1 270,99           |
| 155         | 8,38            | 1 270,99           |
| 160         | 8,43            | 1 278,58           |
| 165         | 8,43            | 1 278,58           |
| 170         | 8,55            | 1 296,78           |
| 175         | 8,55            | 1 296,78           |
| 180         | 8,72            | 1 322,56           |
| 185         | 8,72            | 1 322,56           |
| 190         | 8,94            | 1 355,93           |
| 195         | 8,94            | 1 355,93           |
| 200         | 9,02            | 1 368,06           |
| 205         | 9,02            | 1 368,06           |
| 210         | 9,07            | 1 375,65           |
| 215         | 9,07            | 1 375,65           |
| 220         | 9,27            | 1 405,98           |
| 225         | 9,27            | 1 405,98           |
| 230         | 9,69            | 1 469,68           |
| 235         | 9,69            | 1 469,68           |
| 240         | 10,10           | 1 531,87           |
| 245         | 10,10           | 1 531,87           |
| 250         | 10,51           | 1 594,05           |
| 255         | 10,51           | 1 594,05           |
| 260         | 10,92           | 1 656,24           |
| 265         | 10,92           | 1 656,24           |
| 270         | 11,34           | 1 719,94           |
| 275         | 11,34           | 1 719,94           |
| 280         | 11,75           | 1 782,12           |
| 285         | 11,75           | 1 782,12           |
| 290         | 12,16           | 1 844,31           |
| 295         | 12,16           | 1 844,31           |
| 300         | 12,42           | 1 883,74           |
| 305         | 12,62           | 1 914,08           |
| 310         | 12,82           | 1 944,41           |
| 315         | 13,04           | 1 977,78           |
| 320         | 13,24           | 2 008,11           |
| 325         | 13,45           | 2 039,96           |
| 330         | 13,65           | 2 070,30           |
| 335         | 13,86           | 2 102,15           |
| 340         | 14,07           | 2 134,00           |
| 345         | 14,28           | 2 165,85           |
| 350         | 14,49           | 2 197,70           |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 400 | 16,54 | 2 508,62 |
| 450 | 18,61 | 2 822,58 |
| 500 | 20,69 | 3 138,05 |
| 550 | 22,75 | 3 450,49 |
| 600 | 24,82 | 3 764,45 |
| 650 | 26,90 | 4 079,92 |
| 700 | 28,96 | 4 392,36 |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

Article 2

Prime de froid

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 66 du 1er mai 2004 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

" Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5 °C et + 2 °C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5 °C.

A compter du 1er juin 2006, cette majoration est portée à 0,204 €.

Fait à Paris, le 21 juin 2006.

## Avenant n° 71 du 6 septembre 2007 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2007

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;  
Fédération nationale agroalimentaire CGC ;  
Fédération commerces, services et force de vente CFTC ;  
FGTA-FO.

### Article 1 En vigueur non étendu

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale, tel que modifié par l'avenant n° 69 du 21 juin 2006, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er juillet 2007, les salaires minima garantis sont les suivants.

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE MINIMUM | SALAIRE MENSUEL MINIMUM<br>pour 151, 67 heures |
|-------------|-------------------------|--|
| 120         | 8, 44                   | 1 280, 09                                      |
| 125         | 8, 44                   | 1 280, 09                                      |
| 130         | 8, 48                   | 1 286, 16                                      |
| 135         | 8, 48                   | 1 286, 16                                      |
| 140         | 8, 50                   | 1 289, 20                                      |
| 145         | 8, 50                   | 1 289, 20                                      |
| 150         | 8, 56                   | 1 298, 30                                      |
| 155         | 8, 56                   | 1 298, 30                                      |
| 160         | 8, 61                   | 1 305, 88                                      |
| 165         | 8, 61                   | 1 305, 88                                      |
| 170         | 8, 73                   | 1 324, 08                                      |
| 175         | 8, 73                   | 1 324, 08                                      |
| 180         | 8, 90                   | 1 349, 86                                      |
| 185         | 8, 90                   | 1 349, 86                                      |
| 190         | 9, 13                   | 1 384, 75                                      |
| 195         | 9, 13                   | 1 384, 75                                      |
| 200         | 9, 13                   | 1 384, 75                                      |



|     |        |           |
|-----|--------|-----------|
| 205 | 9, 13  | 1 384, 75 |
| 210 | 9, 18  | 1 392, 33 |
| 215 | 9, 18  | 1 392, 33 |
| 220 | 9, 38  | 1 422, 66 |
| 225 | 9, 38  | 1 422, 66 |
| 230 | 9, 81  | 1 487, 88 |
| 235 | 9, 81  | 1 487, 88 |
| 240 | 10, 22 | 1 550, 07 |
| 245 | 10, 22 | 1 550, 07 |
| 250 | 10, 64 | 1 613, 77 |
| 255 | 10, 64 | 1 613, 77 |
| 260 | 11, 05 | 1 675, 95 |
| 265 | 11, 05 | 1 675, 95 |
| 270 | 11, 48 | 1 741, 17 |
| 275 | 11, 48 | 1 741, 17 |
| 280 | 11, 89 | 1 803, 36 |
| 285 | 11, 89 | 1 803, 36 |
| 290 | 12, 31 | 1 867, 06 |
| 295 | 12, 31 | 1 867, 06 |
| 300 | 12, 57 | 1 906, 49 |
| 305 | 12, 77 | 1 936, 83 |
| 310 | 12, 97 | 1 967, 16 |
| 315 | 13, 20 | 2 002, 04 |
| 320 | 13, 40 | 2 032, 38 |
| 325 | 13, 61 | 2 064, 23 |
| 330 | 13, 81 | 2 094, 56 |
| 335 | 14, 03 | 2 127, 93 |
| 340 | 14, 24 | 2 159, 78 |
| 345 | 14, 45 | 2 191, 63 |
| 350 | 14, 66 | 2 223, 48 |
| 400 | 16, 74 | 2 538, 96 |
| 450 | 18, 83 | 2 855, 95 |
| 500 | 20, 94 | 3 175, 97 |
| 550 | 23, 02 | 3 491, 44 |
| 600 | 25, 12 | 3 809, 95 |
| 650 | 27, 22 | 4 128, 46 |
| 700 | 29, 31 | 4 445, 45 |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

### Article 2

#### En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 69 du 21 juin 2006 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5° C.

A compter du 1er juillet 2007, cette majoration est portée à 0, 209 €. »

### Article 3

#### En vigueur non étendu

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise à supprimer les écarts de rémunération entre eux.

La suppression des écarts de rémunération est organisée dans les mêmes conditions que pour les entreprises soumises à la négociation annuelle sur les salaires effectifs, au niveau de la négociation collective de branche.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective qu'elles doivent s'engager à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et à établir un diagnostic détaillé nécessaire à la bonne tenue de la négociation.

## Avenant n° 73 du 18 septembre 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2008

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

**Article 1er**

En vigueur non étendu

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale, tel que modifié par l'avenant n° 71 du 6 septembre 2007, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er juillet 2008, les salaires minima garantis sont les suivants (pour 151, 67 heures) :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE MINIMUM | SALAIRE MENSUEL MINIMUM |
|-------------|-------------------------|-------------------------|
| 120         | 8, 72                   | 1 322, 56               |
| 125         | 8, 72                   | 1 322, 56               |
| 130         | 8, 76                   | 1 328, 63               |
| 135         | 8, 76                   | 1 328, 63               |
| 140         | 8, 78                   | 1 331, 66               |
| 145         | 8, 78                   | 1 331, 66               |
| 150         | 8, 84                   | 1 340, 76               |
| 155         | 8, 84                   | 1 340, 76               |
| 160         | 8, 89                   | 1 348, 35               |
| 165         | 8, 89                   | 1 348, 35               |
| 170         | 9, 02                   | 1 368, 06               |
| 175         | 9, 02                   | 1 368, 06               |
| 180         | 9, 19                   | 1 393, 85               |
| 185         | 9, 19                   | 1 393, 85               |
| 190         | 9, 43                   | 1 430, 25               |
| 195         | 9, 43                   | 1 430, 25               |
| 200         | 9, 43                   | 1 430, 25               |
| 205         | 9, 43                   | 1 430, 25               |
| 210         | 9, 48                   | 1 437, 83               |
| 215         | 9, 48                   | 1 437, 83               |
| 220         | 9, 69                   | 1 469, 68               |
| 225         | 9, 69                   | 1 469, 68               |
| 230         | 10, 13                  | 1 536, 42               |
| 235         | 10, 13                  | 1 536, 42               |
| 240         | 10, 56                  | 1 601, 64               |
| 245         | 10, 56                  | 1 601, 64               |
| 250         | 10, 99                  | 1 666, 85               |
| 255         | 10, 99                  | 1 666, 85               |
| 260         | 11, 41                  | 1 730, 55               |
| 265         | 11, 41                  | 1 730, 55               |
| 270         | 11, 86                  | 1 798, 81               |
| 275         | 11, 86                  | 1 798, 81               |
| 280         | 12, 28                  | 1 862, 51               |
| 285         | 12, 28                  | 1 862, 51               |
| 290         | 12, 72                  | 1 929, 24               |
| 295         | 12, 72                  | 1 929, 24               |
| 300         | 12, 98                  | 1 968, 68               |
| 305         | 13, 19                  | 2 000, 53               |
| 310         | 13, 40                  | 2 032, 38               |
| 315         | 13, 64                  | 2 068, 78               |
| 320         | 13, 84                  | 2 099, 11               |
| 325         | 14, 06                  | 2 132, 48               |
| 330         | 14, 27                  | 2 164, 33               |
| 335         | 14, 49                  | 2 197, 70               |
| 340         | 14, 71                  | 2 231, 07               |
| 345         | 14, 93                  | 2 264, 43               |

|     |        |           |
|-----|--------|-----------|
| 350 | 14, 95 | 2 267, 47 |
| 400 | 17, 07 | 2 589, 01 |
| 450 | 19, 21 | 2 913, 58 |
| 500 | 21, 36 | 3 239, 67 |
| 550 | 23, 48 | 3 561, 21 |
| 600 | 25, 62 | 3 885, 79 |
| 650 | 27, 76 | 4 210, 36 |
| 700 | 29, 90 | 4 534, 93 |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul des primes de panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

### Article 2

#### En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 71 du 6 septembre 2007 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5° C.

A compter du 1er juillet 2008, cette majoration est portée à 0, 218 €. »

### Article 3

#### En vigueur non étendu

A compter du 1er juillet 2008, l'article 2 « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 65 du 31 mai 2003 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante :  $PA = d \times va$

- d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois ;

- va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

(En euros.)

| COEFFICIENT | APRÈS 3 ANS<br>d'ancienneté | APRÈS 6 ANS<br>d'ancienneté | APRÈS 9 ANS<br>d'ancienneté | APRÈS 12 ANS<br>d'ancienneté | APRÈS 15 ANS<br>d'ancienneté |
|-------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 120         | 0, 186                      | 0, 371                      | 0, 557                      | 0, 744                       | 0, 929                       |
| 125         | 0, 186                      | 0, 372                      | 0, 558                      | 0, 745                       | 0, 931                       |
| 130         | 0, 187                      | 0, 374                      | 0, 562                      | 0, 749                       | 0, 936                       |
| 135         | 0, 188                      | 0, 376                      | 0, 565                      | 0, 752                       | 0, 940                       |
| 140         | 0, 189                      | 0, 379                      | 0, 567                      | 0, 756                       | 0, 945                       |
| 145         | 0, 190                      | 0, 380                      | 0, 570                      | 0, 760                       | 0, 951                       |
| 150         | 0, 191                      | 0, 383                      | 0, 574                      | 0, 764                       | 0, 956                       |
| 155         | 0, 192                      | 0, 385                      | 0, 577                      | 0, 770                       | 0, 962                       |
| 160         | 0, 193                      | 0, 388                      | 0, 581                      | 0, 775                       | 0, 969                       |
| 165         | 0, 196                      | 0, 390                      | 0, 586                      | 0, 781                       | 0, 977                       |
| 170         | 0, 197                      | 0, 393                      | 0, 590                      | 0, 786                       | 0, 983                       |
| 175         | 0, 200                      | 0, 398                      | 0, 598                      | 0, 798                       | 0, 996                       |
| 180         | 0, 202                      | 0, 405                      | 0, 606                      | 0, 808                       | 1, 011                       |
| 185         | 0, 205                      | 0, 410                      | 0, 615                      | 0, 820                       | 1, 024                       |
| 190         | 0, 208                      | 0, 415                      | 0, 623                      | 0, 830                       | 1, 038                       |
| 195         | 0, 210                      | 0, 420                      | 0, 630                      | 0, 840                       | 1, 050                       |
| 200         | 0, 212                      | 0, 424                      | 0, 638                      | 0, 850                       | 1, 062                       |
| 205         | 0, 215                      | 0, 431                      | 0, 646                      | 0, 861                       | 1, 075                       |
| 210         | 0, 218                      | 0, 436                      | 0, 654                      | 0, 872                       | 1, 090                       |
| 215         | 0, 223                      | 0, 445                      | 0, 668                      | 0, 891                       | 1, 114                       |
| 220         | 0, 228                      | 0, 454                      | 0, 682                      | 0, 910                       | 1, 138                       |
| 225         | 0, 232                      | 0, 463                      | 0, 695                      | 0, 927                       | 1, 159                       |
| 230         | 0, 241                      | 0, 483                      | 0, 725                      | 0, 966                       | 1, 207                       |
| 235         | 0, 246                      | 0, 493                      | 0, 740                      | 0, 987                       | 1, 233                       |
| 240         | 0, 252                      | 0, 504                      | 0, 756                      | 1, 008                       | 1, 259                       |
| 245         | 0, 257                      | 0, 515                      | 0, 772                      | 1, 029                       | 1, 286                       |
| 250         | 0, 262                      | 0, 525                      | 0, 787                      | 1, 050                       | 1, 312                       |
| 255         | 0, 267                      | 0, 536                      | 0, 803                      | 1, 071                       | 1, 338                       |

|     |        |        |        |        |        |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 260 | 0, 272 | 0, 546 | 0, 818 | 1, 092 | 1, 364 |
| 265 | 0, 279 | 0, 556 | 0, 835 | 1, 113 | 1, 392 |
| 270 | 0, 284 | 0, 567 | 0, 851 | 1, 134 | 1, 418 |
| 275 | 0, 289 | 0, 577 | 0, 866 | 1, 154 | 1, 444 |
| 280 | 0, 294 | 0, 588 | 0, 882 | 1, 176 | 1, 470 |
| 285 | 0, 300 | 0, 598 | 0, 898 | 1, 197 | 1, 497 |
| 290 | 0, 305 | 0, 609 | 0, 913 | 1, 218 | 1, 523 |
| 295 | 0, 310 | 0, 620 | 0, 929 | 1, 239 | 1, 549 |
| 300 | 0, 315 | 0, 630 | 0, 945 | 1, 259 | 1, 575 |
| 305 | 0, 320 | 0, 641 | 0, 961 | 1, 281 | 1, 601 |
| 310 | 0, 326 | 0, 651 | 0, 977 | 1, 302 | 1, 628 |
| 315 | 0, 331 | 0, 661 | 0, 992 | 1, 323 | 1, 654 |
| 320 | 0, 336 | 0, 672 | 1, 008 | 1, 344 | 1, 680 |
| 325 | 0, 341 | 0, 682 | 1, 023 | 1, 364 | 1, 706 |
| 330 | 0, 346 | 0, 693 | 1, 039 | 1, 386 | 1, 733 |
| 335 | 0, 352 | 0, 703 | 1, 056 | 1, 407 | 1, 759 |
| 340 | 0, 357 | 0, 713 | 1, 071 | 1, 428 | 1, 785 |
| 345 | 0, 362 | 0, 725 | 1, 087 | 1, 449 | 1, 811 |

Le résultat de cette opération sera arrondi 3 chiffres après la virgule. Si le 4e chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millièmè supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millièmè correspondant.

Exemple : si PA = 27, 0958455, elle sera arrondie à 27, 096 ;

si PA = 27, 710109, elle sera arrondie à 27, 710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

#### Article 4

##### En vigueur non étendu

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise à supprimer les écarts de rémunération entre eux.

La suppression des écarts de rémunération est organisée, dans les mêmes conditions que pour les entreprises soumises à la négociation annuelle sur les salaires effectifs, au niveau de la négociation collective de branche.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective qu'elles doivent s'engager à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et à établir un diagnostic détaillé nécessaire à la bonne tenue de la négociation.

### Avenant n° 75 du 30 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

*(1) Avenant étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 24 mars 2010, art. 1er)*

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

#### Article 1

##### En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 73 du 18 septembre 2008 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er juillet 2009, les salaires minimaux garantis sont les suivants :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE MINIMUM | SALAIRE MENSUEL MINIMUM<br>pour 151, 67 h |
|-------------|-------------------------|---|
| 120         | 8, 83                   | 1 339, 25                                 |
| 125         | 8, 83                   | 1 339, 25                                 |
| 130         | 8, 87                   | 1 345, 31                                 |
| 135         | 8, 87                   | 1 345, 31                                 |
| 140         | 8, 89                   | 1 348, 35                                 |

|     |        |           |
|-----|--------|-----------|
| 145 | 8, 89  | 1 348, 35 |
| 150 | 8, 95  | 1 357, 45 |
| 155 | 8, 95  | 1 357, 45 |
| 160 | 9, 01  | 1 366, 55 |
| 165 | 9, 01  | 1 366, 55 |
| 170 | 9, 14  | 1 386, 26 |
| 175 | 9, 14  | 1 386, 26 |
| 180 | 9, 31  | 1 412, 05 |
| 185 | 9, 31  | 1 412, 05 |
| 190 | 9, 55  | 1 448, 45 |
| 195 | 9, 55  | 1 448, 45 |
| 200 | 9, 55  | 1 448, 45 |
| 205 | 9, 55  | 1 448, 45 |
| 210 | 9, 60  | 1 456, 03 |
| 215 | 9, 60  | 1 456, 03 |
| 220 | 9, 82  | 1 489, 40 |
| 225 | 9, 82  | 1 489, 40 |
| 230 | 10, 26 | 1 556, 13 |
| 235 | 10, 26 | 1 556, 13 |
| 240 | 10, 70 | 1 622, 87 |
| 245 | 10, 70 | 1 622, 87 |
| 250 | 11, 13 | 1 688, 09 |
| 255 | 11, 13 | 1 688, 09 |
| 260 | 11, 56 | 1 753, 31 |
| 265 | 11, 56 | 1 753, 31 |
| 270 | 12, 01 | 1 821, 56 |
| 275 | 12, 01 | 1 821, 56 |
| 280 | 12, 44 | 1 886, 77 |
| 285 | 12, 44 | 1 886, 77 |
| 290 | 12, 89 | 1 955, 03 |
| 295 | 12, 89 | 1 955, 03 |
| 300 | 13, 15 | 1 994, 46 |
| 305 | 13, 36 | 2 026, 31 |
| 310 | 13, 57 | 2 058, 16 |
| 315 | 13, 82 | 2 096, 08 |
| 320 | 14, 02 | 2 126, 41 |
| 325 | 14, 24 | 2 159, 78 |
| 330 | 14, 46 | 2 193, 15 |
| 335 | 14, 68 | 2 226, 52 |
| 340 | 14, 90 | 2 259, 88 |
| 345 | 15, 12 | 2 293, 25 |
| 350 | 15, 14 | 2 296, 28 |
| 400 | 17, 29 | 2 622, 37 |
| 450 | 19, 46 | 2 951, 50 |
| 500 | 21, 64 | 3 282, 14 |
| 550 | 23, 79 | 3 608, 23 |
| 600 | 25, 95 | 3 935, 84 |
| 650 | 28, 12 | 4 264, 96 |
| 700 | 30, 29 | 4 594, 08 |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 73 du 18 septembre 2008 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5° C.

A compter du 1er juillet 2009, cette majoration est portée à 0, 221 €. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

**Avenant n° 78 du 8 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er janvier 2011**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 16 août 2011, art. 1er)*

L'USNEF,

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

Le SNPFDC FGTA FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 75 du 30 septembre 2009 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er janvier 2011, les salaires minima garantis, base 151,67 heures, sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

| Coefficient | Salaire horaire minimum | Salaire mensuel minimum |
|-------------|-------------------------|-------------------------|
| 120         | 9,01                    | 1 366,55                |
| 125         | 9,01                    | 1 366,55                |
| 130         | 9,05                    | 1 372,61                |
| 135         | 9,05                    | 1 372,61                |
| 140         | 9,07                    | 1 375,65                |
| 145         | 9,07                    | 1 375,65                |
| 150         | 9,13                    | 1 384,75                |
| 155         | 9,13                    | 1 384,75                |
| 160         | 9,19                    | 1 393,85                |
| 165         | 9,19                    | 1 393,85                |
| 170         | 9,32                    | 1 413,56                |
| 175         | 9,32                    | 1 413,56                |
| 180         | 9,50                    | 1 440,87                |
| 185         | 9,50                    | 1 440,87                |
| 190         | 9,74                    | 1 477,27                |
| 195         | 9,74                    | 1 477,27                |
| 200         | 9,74                    | 1 477,27                |
| 205         | 9,74                    | 1 477,27                |
| 210         | 9,79                    | 1 484,85                |
| 215         | 9,79                    | 1 484,85                |
| 220         | 10,02                   | 1 519,73                |
| 225         | 10,02                   | 1 519,73                |
| 230         | 10,47                   | 1 587,98                |
| 235         | 10,47                   | 1 587,98                |
| 240         | 10,91                   | 1 654,72                |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 245 | 10,91 | 1 654,72 |
| 250 | 11,35 | 1 721,45 |
| 255 | 11,35 | 1 721,45 |
| 260 | 11,79 | 1 788,19 |
| 265 | 11,79 | 1 788,19 |
| 270 | 12,25 | 1 857,96 |
| 275 | 12,25 | 1 857,96 |
| 280 | 12,69 | 1 924,69 |
| 285 | 12,69 | 1 924,69 |
| 290 | 13,15 | 1 994,46 |
| 295 | 13,15 | 1 994,46 |
| 300 | 13,41 | 2 033,89 |
| 305 | 13,63 | 2 067,26 |
| 310 | 13,84 | 2 099,11 |
| 315 | 14,10 | 2 138,55 |
| 320 | 14,30 | 2 168,88 |
| 325 | 14,52 | 2 202,25 |
| 330 | 14,75 | 2 237,13 |
| 335 | 14,97 | 2 270,50 |
| 340 | 15,20 | 2 305,38 |
| 345 | 15,42 | 2 338,75 |
| 350 | 15,44 | 2 341,78 |
| 400 | 17,64 | 2 675,46 |
| 450 | 19,85 | 3 010,65 |
| 500 | 22,07 | 3 347,36 |
| 550 | 24,27 | 3 681,03 |
| 600 | 26,47 | 4 014,70 |
| 650 | 28,68 | 4 349,90 |
| 700 | 30,90 | 4 686,60 |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes de panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 75 du 30 septembre 2009 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5° C.

A compter du 1er avril 2011, cette majoration est portée à 0,224 €. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2011, l'article 3 « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 73 du 18 septembre 2008 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante :  $PA = d \times va$ .

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

(En euros.)

| Coefficient | VA                       |                          |                          |                           |                           |
|-------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
|             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté |
| 120         | 0,189                    | 0,377                    | 0,565                    | 0,755                     | 0,943                     |
| 125         | 0,189                    | 0,378                    | 0,566                    | 0,756                     | 0,945                     |
| 130         | 0,190                    | 0,380                    | 0,570                    | 0,760                     | 0,950                     |

|     |       |       |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 135 | 0,191 | 0,382 | 0,573 | 0,763 | 0,954 |
| 140 | 0,192 | 0,385 | 0,576 | 0,767 | 0,959 |
| 145 | 0,193 | 0,386 | 0,579 | 0,771 | 0,965 |
| 150 | 0,194 | 0,389 | 0,583 | 0,775 | 0,970 |
| 155 | 0,195 | 0,391 | 0,586 | 0,782 | 0,976 |
| 160 | 0,196 | 0,394 | 0,590 | 0,787 | 0,984 |
| 165 | 0,199 | 0,396 | 0,595 | 0,793 | 0,992 |
| 170 | 0,200 | 0,399 | 0,599 | 0,798 | 0,998 |
| 175 | 0,203 | 0,404 | 0,607 | 0,810 | 1,011 |
| 180 | 0,205 | 0,411 | 0,615 | 0,820 | 1,026 |
| 185 | 0,208 | 0,416 | 0,624 | 0,832 | 1,039 |
| 190 | 0,211 | 0,421 | 0,632 | 0,842 | 1,054 |
| 195 | 0,213 | 0,426 | 0,639 | 0,853 | 1,066 |
| 200 | 0,215 | 0,430 | 0,648 | 0,863 | 1,078 |
| 205 | 0,218 | 0,437 | 0,656 | 0,874 | 1,091 |
| 210 | 0,221 | 0,443 | 0,664 | 0,885 | 1,106 |
| 215 | 0,226 | 0,452 | 0,678 | 0,904 | 1,131 |
| 220 | 0,231 | 0,461 | 0,692 | 0,924 | 1,155 |
| 225 | 0,235 | 0,470 | 0,705 | 0,941 | 1,176 |
| 230 | 0,245 | 0,490 | 0,736 | 0,980 | 1,225 |
| 235 | 0,250 | 0,500 | 0,751 | 1,002 | 1,251 |
| 240 | 0,256 | 0,512 | 0,767 | 1,023 | 1,278 |
| 245 | 0,261 | 0,523 | 0,784 | 1,044 | 1,305 |
| 250 | 0,266 | 0,533 | 0,799 | 1,066 | 1,332 |
| 255 | 0,271 | 0,544 | 0,815 | 1,087 | 1,358 |
| 260 | 0,276 | 0,554 | 0,830 | 1,108 | 1,384 |
| 265 | 0,283 | 0,564 | 0,848 | 1,130 | 1,413 |
| 270 | 0,288 | 0,576 | 0,864 | 1,151 | 1,439 |
| 275 | 0,293 | 0,586 | 0,879 | 1,171 | 1,466 |
| 280 | 0,298 | 0,597 | 0,895 | 1,194 | 1,492 |
| 285 | 0,305 | 0,607 | 0,911 | 1,215 | 1,519 |
| 290 | 0,310 | 0,618 | 0,927 | 1,236 | 1,546 |
| 295 | 0,315 | 0,629 | 0,943 | 1,258 | 1,572 |
| 300 | 0,320 | 0,639 | 0,959 | 1,278 | 1,599 |
| 305 | 0,325 | 0,651 | 0,975 | 1,300 | 1,625 |
| 310 | 0,331 | 0,661 | 0,992 | 1,322 | 1,652 |
| 315 | 0,336 | 0,671 | 1,007 | 1,343 | 1,679 |
| 320 | 0,341 | 0,682 | 1,023 | 1,364 | 1,705 |
| 325 | 0,346 | 0,692 | 1,038 | 1,384 | 1,732 |
| 330 | 0,351 | 0,703 | 1,055 | 1,407 | 1,759 |
| 335 | 0,357 | 0,714 | 1,072 | 1,428 | 1,785 |
| 340 | 0,362 | 0,724 | 1,087 | 1,449 | 1,812 |
| 345 | 0,367 | 0,736 | 1,103 | 1,471 | 1,838 |

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex. :

- si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

- si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

#### **Article 4** En vigueur étendu

La loi vise à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans ce cadre, les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective qu'elles doivent engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.



**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

**Avenant n° 79 du 13 avril 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 30 octobre 2012, art. 1er)*

L'USNEF,

La CFE-CGC Agro ;

La FGT CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 78 du 8 avril 2011 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er avril 2012, les salaires minimaux garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire<br>horaire minimum | Salaire<br>mensuel minimum |
|-------------|----------------------------|----------------------------|
| 125         | 9,23                       | 1 399,91                   |
| 130         | 9,27                       | 1 405,98                   |
| 135         | 9,27                       | 1 405,98                   |
| 140         | 9,29                       | 1 409,01                   |
| 145         | 9,29                       | 1 409,01                   |
| 150         | 9,32                       | 1 413,56                   |
| 155         | 9,32                       | 1 413,56                   |
| 160         | 9,37                       | 1 421,15                   |
| 165         | 9,37                       | 1 421,15                   |
| 170         | 9,50                       | 1 440,87                   |
| 175         | 9,50                       | 1 440,87                   |
| 180         | 9,68                       | 1 468,17                   |
| 185         | 9,68                       | 1 468,17                   |
| 190         | 9,92                       | 1 504,57                   |
| 195         | 9,92                       | 1 504,57                   |
| 200         | 9,93                       | 1 506,08                   |
| 205         | 9,93                       | 1 506,08                   |
| 210         | 9,97                       | 1 512,15                   |
| 215         | 9,97                       | 1 512,15                   |
| 220         | 10,20                      | 1 547,03                   |
| 225         | 10,20                      | 1 547,03                   |
| 230         | 10,65                      | 1 615,29                   |
| 235         | 10,65                      | 1 615,29                   |
| 240         | 11,09                      | 1 682,02                   |
| 245         | 11,09                      | 1 682,02                   |

|     |       |          |
|-----|-------|----------|
| 250 | 11,53 | 1 748,76 |
| 255 | 11,53 | 1 748,76 |
| 260 | 11,97 | 1 815,49 |
| 265 | 11,97 | 1 815,49 |
| 270 | 12,43 | 1 885,26 |
| 275 | 12,43 | 1 885,26 |
| 280 | 12,88 | 1 953,51 |
| 285 | 12,88 | 1 953,51 |
| 290 | 13,35 | 2 024,79 |
| 295 | 13,35 | 2 024,79 |
| 300 | 13,61 | 2 064,23 |
| 305 | 13,83 | 2 097,60 |
| 310 | 14,05 | 2 130,96 |
| 315 | 14,31 | 2 170,40 |
| 320 | 14,51 | 2 200,73 |
| 325 | 14,74 | 2 235,62 |
| 330 | 14,97 | 2 270,50 |
| 335 | 15,19 | 2 303,87 |
| 340 | 15,43 | 2 340,27 |
| 345 | 15,65 | 2 373,64 |
| 350 | 15,67 | 2 376,67 |
| 400 | 17,90 | 2 714,89 |
| 450 | 20,15 | 3 056,15 |
| 500 | 22,40 | 3 397,41 |
| 550 | 24,63 | 3 735,63 |
| 600 | 26,87 | 4 075,37 |
| 650 | 29,11 | 4 415,11 |
| 700 | 31,36 | 4 756,37 |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

2. Les partenaires sociaux sont convenus de réexaminer le montant des minima ci-dessus au plus tard le 1er octobre 2012.

**Article 2**  
En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2012, l'article 3 « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 78 du 8 avril 2011 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante :  $PA = d \times VA$ .

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

VA = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

| Coefficient | VA                       |                          |                          |                           |                           |
|-------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
|             | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 9 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté |
| 120         | 0,191                    | 0,380                    | 0,571                    | 0,763                     | 0,952                     |
| 125         | 0,191                    | 0,381                    | 0,572                    | 0,764                     | 0,954                     |
| 130         | 0,192                    | 0,383                    | 0,576                    | 0,768                     | 0,960                     |
| 135         | 0,193                    | 0,385                    | 0,579                    | 0,771                     | 0,964                     |
| 140         | 0,194                    | 0,389                    | 0,581                    | 0,775                     | 0,969                     |
| 145         | 0,195                    | 0,390                    | 0,584                    | 0,779                     | 0,975                     |
| 150         | 0,196                    | 0,393                    | 0,588                    | 0,783                     | 0,980                     |
| 155         | 0,197                    | 0,395                    | 0,592                    | 0,789                     | 0,986                     |
| 165         | 0,201                    | 0,400                    | 0,601                    | 0,801                     | 1,002                     |
| 170         | 0,202                    | 0,403                    | 0,605                    | 0,806                     | 1,008                     |
| 175         | 0,205                    | 0,408                    | 0,613                    | 0,818                     | 1,021                     |
| 180         | 0,207                    | 0,415                    | 0,621                    | 0,828                     | 1,036                     |
| 185         | 0,210                    | 0,420                    | 0,630                    | 0,841                     | 1,050                     |
| 190         | 0,213                    | 0,425                    | 0,639                    | 0,851                     | 1,064                     |

|     |       |       |       |       |       |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 195 | 0,215 | 0,431 | 0,646 | 0,861 | 1,076 |
| 200 | 0,217 | 0,435 | 0,654 | 0,871 | 1,089 |
| 205 | 0,220 | 0,442 | 0,662 | 0,883 | 1,102 |
| 210 | 0,223 | 0,447 | 0,670 | 0,894 | 1,117 |
| 215 | 0,229 | 0,456 | 0,685 | 0,913 | 1,142 |
| 220 | 0,234 | 0,465 | 0,699 | 0,933 | 1,167 |
| 230 | 0,247 | 0,495 | 0,743 | 0,990 | 1,237 |
| 235 | 0,252 | 0,505 | 0,759 | 1,012 | 1,264 |
| 240 | 0,258 | 0,517 | 0,775 | 1,033 | 1,291 |
| 245 | 0,263 | 0,528 | 0,791 | 1,055 | 1,318 |
| 250 | 0,269 | 0,538 | 0,807 | 1,076 | 1,345 |
| 255 | 0,274 | 0,549 | 0,823 | 1,098 | 1,372 |
| 260 | 0,279 | 0,560 | 0,839 | 1,119 | 1,398 |
| 265 | 0,286 | 0,570 | 0,856 | 1,141 | 1,427 |
| 270 | 0,291 | 0,581 | 0,872 | 1,163 | 1,454 |
| 275 | 0,296 | 0,592 | 0,888 | 1,183 | 1,480 |
| 280 | 0,301 | 0,603 | 0,904 | 1,206 | 1,507 |
| 285 | 0,308 | 0,613 | 0,921 | 1,227 | 1,535 |
| 290 | 0,313 | 0,624 | 0,936 | 1,249 | 1,561 |
| 295 | 0,318 | 0,636 | 0,952 | 1,270 | 1,588 |
| 300 | 0,323 | 0,646 | 0,969 | 1,291 | 1,615 |
| 305 | 0,328 | 0,657 | 0,985 | 1,313 | 1,641 |
| 310 | 0,334 | 0,667 | 1,002 | 1,335 | 1,669 |
| 315 | 0,339 | 0,678 | 1,017 | 1,356 | 1,696 |
| 320 | 0,344 | 0,689 | 1,033 | 1,378 | 1,722 |
| 325 | 0,350 | 0,699 | 1,049 | 1,398 | 1,749 |
| 330 | 0,355 | 0,710 | 1,065 | 1,421 | 1,777 |
| 335 | 0,361 | 0,721 | 1,083 | 1,442 | 1,803 |
| 340 | 0,366 | 0,731 | 1,098 | 1,464 | 1,830 |
| 345 | 0,371 | 0,743 | 1,114 | 1,485 | 1,857 |

Le résultat de cette opération sera arrondi à trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Exemple :

- si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

- si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

### **Article 3** En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective l'obligation d'engager une négociation sur la suppression des écarts de rémunération ainsi que la suppression de toutes inégalités constatées entre les hommes et les femmes.

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## **Avenant n° 82 du 21 avril 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2015**

L'USNEF,

La FGA CFDT ;

La FGT CFTC ;

La CFE-CGC Agro,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 79 du 13 avril 2012 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er janvier 2015, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

| Coefficient | Salaire horaire minimum | Salaire mensuel minimum |
|-------------|-------------------------|-------------------------|
| 120-125     | 9,61                    | 1 457,55                |
| 130-135     | 9,66                    | 1 465,13                |
| 140-145     | 9,71                    | 1 472,72                |
| 150-155     | 9,76                    | 1 480,30                |
| 160-165     | 9,81                    | 1 487,88                |
| 170-175     | 9,89                    | 1 500,02                |
| 180-185     | 10,08                   | 1 528,83                |
| 190-195     | 10,33                   | 1 566,75                |
| 200-205     | 10,35                   | 1 569,78                |
| 210-215     | 10,38                   | 1 574,33                |
| 220-225     | 10,62                   | 1 610,74                |
| 230-235     | 11,09                   | 1 682,02                |
| 240-245     | 11,55                   | 1 751,79                |
| 250-255     | 12,00                   | 1 820,04                |
| 260-265     | 12,46                   | 1 889,81                |
| 270-275     | 12,95                   | 1 964,13                |
| 280-285     | 13,41                   | 2 033,89                |
| 290-295     | 13,90                   | 2 108,21                |
| 300-305     | 14,40                   | 2 184,05                |
| 310-315     | 14,90                   | 2 259,88                |
| 320-325     | 15,34                   | 2 326,62                |
| 330-335     | 15,82                   | 2 399,42                |
| 340-345     | 16,30                   | 2 472,22                |
| 350-355     | 16,32                   | 2 475,25                |
| 400-405     | 18,64                   | 2 827,13                |
| 450-455     | 20,98                   | 3 182,04                |
| 500-505     | 23,32                   | 3 536,94                |
| 550-555     | 25,65                   | 3 890,34                |
| 600-605     | 27,97                   | 4 242,21                |
| 650-655     | 30,31                   | 4 597,12                |
| 700-705     | 32,65                   | 4 952,03                |

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d'ancienneté qui fait l'objet de l'article 2 " Prime d'ancienneté " du présent avenant ;
- pour le calcul des primes de panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, l'article 3 de l'avenant n° 79 du 13 avril 2012 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante :  $PA = d \times va$ .

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

| Coefficients | VA                       |                          |                           |                           |                           |
|--------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
|              | Après 3 ans d'ancienneté | Après 6 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 12 ans d'ancienneté | Après 15 ans d'ancienneté |
| 120-125      | 0,192                    | 0,384                    | 0,577                     | 0,770                     | 0,962                     |
| 130-135      | 0,194                    | 0,389                    | 0,584                     | 0,777                     | 0,971                     |
| 140-145      | 0,196                    | 0,393                    | 0,589                     | 0,785                     | 0,983                     |
| 150-155      | 0,198                    | 0,398                    | 0,596                     | 0,796                     | 0,994                     |
| 160-165      | 0,203                    | 0,403                    | 0,606                     | 0,807                     | 1,010                     |
| 170-175      | 0,207                    | 0,411                    | 0,618                     | 0,825                     | 1,029                     |
| 180-185      | 0,212                    | 0,424                    | 0,636                     | 0,847                     | 1,058                     |
| 190-195      | 0,217                    | 0,434                    | 0,651                     | 0,868                     | 1,085                     |
| 200-205      | 0,222                    | 0,445                    | 0,668                     | 0,890                     | 1,111                     |
| 210-215      | 0,230                    | 0,460                    | 0,690                     | 0,921                     | 1,151                     |
| 220-225      | 0,240                    | 0,478                    | 0,718                     | 0,958                     | 1,198                     |
| 230-235      | 0,254                    | 0,509                    | 0,765                     | 1,020                     | 1,274                     |
| 240-245      | 0,266                    | 0,532                    | 0,798                     | 1,063                     | 1,329                     |
| 250-255      | 0,276                    | 0,554                    | 0,830                     | 1,107                     | 1,383                     |
| 260-265      | 0,288                    | 0,575                    | 0,863                     | 1,150                     | 1,438                     |
| 270-275      | 0,299                    | 0,596                    | 0,895                     | 1,192                     | 1,492                     |
| 280-285      | 0,310                    | 0,618                    | 0,928                     | 1,237                     | 1,547                     |
| 290-295      | 0,320                    | 0,641                    | 0,960                     | 1,280                     | 1,601                     |
| 300-305      | 0,331                    | 0,662                    | 0,993                     | 1,324                     | 1,654                     |
| 310-315      | 0,342                    | 0,683                    | 1,025                     | 1,367                     | 1,709                     |
| 320-325      | 0,352                    | 0,705                    | 1,057                     | 1,409                     | 1,763                     |
| 330-335      | 0,364                    | 0,726                    | 1,091                     | 1,454                     | 1,818                     |
| 340-345      | 0,374                    | 0,749                    | 1,123                     | 1,497                     | 1,871                     |

Le résultat de cette opération sera arrondi 3 chiffres après la virgule. Si le 4e chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Exemples :

- si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

- si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

### Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Textes Extensions

### ARRETE du 15 novembre 1961

Le ministre du travail,

Sur la proposition du maître des requêtes au Conseil d'Etat, directeur général du travail et de la main-d'oeuvre,

Vu les articles 31f et suivants du livre Ier du code du travail et, notamment, les articles 31j, 31k et 31v modifié ;

Vu la convention collective des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (annexes : I, Salaires ; II, Ouvriers ; III Employés ; IV, Agents de maîtrise et techniciens assimilés, annexe cadres) et les avenants qui la modifient ou la complètent : avenant n° 2 du 5 mars 1958, avenant n° 1 du 2 juillet 1958 à l'annexe IV, avenant n° 4 du 27 novembre 1959, avenant n° 5 du 23 septembre 1960 ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel les 28 février 1958 et 6 octobre 1960 ;

Vu les observations recueillies au cours des enquêtes ;

Vu l'avis de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Paul BACON

#### Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Les dispositions de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, des cinq annexes (I Salaires ; II Ouvriers ; III Employés ; IV Agents de maîtrise et techniciens assimilés ; Cadres), modifiées ou complétées par les avenants n° 2 du 5 mars 1958, n° 1 du 2 juillet 1958 à l'annexe IV, n° 4 du 27 novembre 1959, n° 5 du 23 septembre 1960, sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs des professions et régions comprises dans le champ d'application desdits textes, à l'exclusion des dispositions ci-après (1) :

Dans la convention collective :

Le membre de phrase : " ... membres des organisations patronales signataires et... " compris dans le premier alinéa de l'article 1er.

Le deuxième alinéa de l'article 23.

Les deux derniers alinéas de l'article 27.

L'article 29.

Article 40 in fine, le membre de phrase : " ... et aux candidats à ces fonctions ".

Article 28 in fine, le membre de phrase : " ... sauf si la mutation lui avait été proposée, en raison de son inaptitude à remplir l'emploi qu'il occupait, inaptitude dûment reconnue après examen médical avec possibilité de recours auprès du médecin inspecteur du travail ".

Dans le paragraphe 2° de l'article 52, les mots : " d'une manière obligatoire ".

L'article 53.

Dans le premier alinéa de l'article 55, le mot : " réciproques ".

Article 61 in fine, le membre de phrase : " ... fixée à une fois et demie le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti, prime complémentaire comprise, applicable dans l'entreprise ".

Dans l'annexe II " Ouvriers " :

L'article 10, dans la mesure où la clause qu'il contient est en contradiction avec des dispositions de l'article 23 nouveau du livre Ier du code du travail.

Dans le paragraphe I de l'article 11, le membre de phrase : " ... égale à trois fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise) ".

Dans le paragraphe II de l'article 11, le membre de phrase : " ... sur la base de quatorze fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise) ".

Dans l'annexe III " Employés " :

Dans le premier alinéa de l'article 5, les membres de phrase :

" ... à une fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise) applicable dans l'établissement ; ... à deux fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise) ; ... et à trois fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise)... ".

Dans le paragraphe I de l'article 8, le membre de phrase : " ... égale à trois fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise) ".

Dans le paragraphe II de l'article 8, le membre de phrase : " ... sur la base de quatorze fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise) ".

Dans l'annexe IV " Agents de maîtrise et techniciens assimilés " :

Le premier alinéa de l'article 6, dans la mesure où la clause qu'il contient est en contradiction avec les dispositions de l'article 23 nouveau du livre Ier du code du travail.

Dans le paragraphe 1 de l'article 7, le membre de phrase : " ... égale à quatre fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise) ".

Dans le paragraphe 2 de l'article 7, le membre de phrase : " ... sur la base de seize fois le salaire horaire minimum interprofessionnel garanti (prime complémentaire comprise) ".

Dans l'annexe " Cadres " :

L'article 11, dans la mesure où la clause qu'il contient est en contradiction avec les dispositions de l'article 23 nouveau du livre Ier du code du travail.

Le mot " individuel " dans la première phrase de l'article 14.  
Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques et des textes susvisés qui la modifient ou la complètent est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.  
Article 3

Le maître des requêtes au Conseil d'Etat, directeur général du travail et de la main-d'oeuvre, est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française, ainsi que les documents dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.  
(1) Les dispositions exclues de l'arrêté d'extension figurent en italique dans les documents ci-annexés.

## **ARRETE du 5 août 1964**

Le ministre du travail,  
Sur la proposition du directeur général du travail et de l'emploi,  
Vu les articles 31f et suivants du livre Ier du code du travail et, notamment, les articles 31j, 31k et 31v modifié ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu les avenants n° 8 du 29 avril 1963, n° 8 bis du 9 septembre 1963 et n° 8 ter du 3 décembre 1963 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 avril 1964 ;  
Vu les observations recueillies au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur du cabinet,  
BERNARD DUCAMIN

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'article 1er, modifiée par l'avenant du 27 novembre 1959, sous réserve de l'exclusion prononcée, en ce qui concerne ledit article 1er, par l'article 1er de l'arrêté du 15 novembre 1961, ainsi que dans leur champ d'application respectif, les dispositions des avenants ci-après :

L'avenant n° 8 du 9 avril 1963 ;

L'avenant n° 8 bis du 9 septembre 1963, à l'exclusion du 4° de l'article 53 ;

L'avenant n° 8 ter du 3 décembre 1963, à l'exclusion des articles 1er et 2.  
Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective nationale des exploitations frigorifiques.  
Article 3

Le directeur général du travail et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française ainsi que les avenants dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er du présent arrêté.

## **ARRETE du 10 mars 1982**

Le ministre du travail,  
Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail, notamment les articles L133-10, L133-16 et R133-1, L136-2 et L136-3 ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord national du 29 janvier 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans les exploitations frigorifiques ;  
Vu la demande d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 février 1982 ;  
Vu les observations recueillies au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.CHAZAL

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 les dispositions de l'accord national du 29 janvier 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans les exploitations frigorifiques, à l'exclusion des termes " à dater de la période annuelle de référence commençant le 1er juin 1982 " figurant au deuxième alinéa, et du troisième alinéa du paragraphe III.

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 ainsi que l'accord dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

Fait à Paris, le 10 mars 1982.  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. CHAZAL

**ARRETE du 13 avril 1989**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mars 1982, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord national du 29 novembre 1988 sur l'introduction des nouvelles technologies dans les exploitations frigorifiques ;  
Vu la demande d'extension présentées par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 mars 1989 ;  
Vu les observations recueillies au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le chef de service,  
J.DUSSIOT

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 les dispositions de l'accord national du 29 novembre 1988 sur l'introduction de nouvelles technologies dans les exploitations frigorifiques, à l'exclusion de la première phrase de l'article 4.

Le premier alinéa de l'article 1er, d'une part, le premier et le troisième alinéa de l'article 5, d'autre part, sont étendus sous réserve de l'application de l'article L432-2 du code du travail.

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.



## ARRETE du 10 août 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 avril 1989, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord national du 29 novembre 1988 sur l'introduction des nouvelles technologies dans les exploitations frigorifiques ;

Vu la demande d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 mai 1989 ;

Vu les observations recueillies au cours de l'enquête ;

Vu l'avis de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail :

O.DUTHEILLET DE LAMOTHE

### Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 les dispositions de l'accord national du 29 novembre 1988 sur l'aménagement du temps de travail dans les exploitations frigorifiques, à l'exclusion des mots " adhérentes à l'U.S.N.E.F. " figurant au paragraphe " Pratiquement " du point 22.1 de l'accord.

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.

## ARRETE du 3 mars 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 août 1989, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'article n° 51 du 14 novembre 1991 Retraite complémentaire à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 1992 ;

Vu les observations recueillies au cours de l'enquête ;

Vu l'avis de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le chef de service,

J.DUSSIOT

### Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 les dispositions de l'avenant n° 51 du 14 novembre 1991 Retraite complémentaire à 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 des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRETE du 11 mars 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 mars 1992, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord national du 13 novembre 1992 Classification (cins annexes) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 février 1993 ;

Vu les observations recueillies au cours de l'enquête ;

Vu l'avis de la commission supérieure des conventions collectives (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H.MARTIN

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 les dispositions de l'accord du 13 novembre 1992 Classification (cinq annexes) 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 des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ARRETE du 16 juillet 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 mars 1993, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 58 du 10 avril 1996 à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 mai 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, les dispositions de l'avenant n° 58 du 10 avril 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 13 bis nouveau de l'annexe IV (Cadres), tel qu'il résulte de l'avenant n° 58 précité, est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

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 la convention collective précitée.

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° 96-20 en date du 3 juillet 1996.

## **ARRETE du 25 juin 1997**

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1996, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 57 du 10 avril 1996 (Champ d'application) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 mai 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions dudit avenant.

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° 96-20 en date du 5 juillet 1996.

**ARRETE du 4 août 1999**

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 1997, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 25 mars 1999 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail (1 annexe) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 mai 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord susvisé ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;  
Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des règles et des modalités propres qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;  
Considérant en outre que les dispositions de l'accord susvisé se conforment, sous les exclusions et les réserves ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. Marimbert

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions de l'accord du 25 mars 1999 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail (1 annexe) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " ou mandataires syndicaux " figurant à la première phrase du paragraphe 2.2 de l'article 2 ;
- des termes : " soit, à défaut de représentation syndicale, par accord avec les représentants du personnel " figurant à la première phrase du paragraphe 2.2 de l'article 2 ;
- des deuxième et troisième phrases du paragraphe 2.2 de l'article 2 ;
- de la deuxième phrase du deuxième alinéa du 3.2 de l'article 3 ;
- de la première phrase du deuxième alinéa du 4.3 de l'article 4 ;
- de la deuxième phrase du 4.9 de l'article 4 ;
- de la deuxième phrase du dernier alinéa du 4.12 de l'article 4 ;
- du sous-paragraphe 6.1.2 du paragraphe 6.1 de l'article 6.

La dernière phrase du quatrième alinéa du paragraphe 2.1 de l'article 2 est étendue sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe III) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

La deuxième phrase du paragraphe 5.1.1 du 5.1 de l'article 5 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail.

L'annexe 1 est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

#### 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° 99-13 en date du 7 mai 1999.

### **ARRETE du 19 octobre 1999**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 août 1999, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 61 du 30 juin 1999 relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 août 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

#### **Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 61 du 30 juin 1999 relatif à la prévoyance 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° 99-30 en date du 3 septembre 1999.

### **ARRETE du 12 juin 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 1999, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 63 du 8 février 2002 (modification de l'accord du 25 mars 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 mars 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 4 juin 2002,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

#### **Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 63 du 8 février 2002 (modification de l'accord du 25 mars 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail) à la convention collective nationale susvisée.

Le point 6-1-4 ajouté à l'accord du 25 mars 1999 par l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-9 (septième alinéa) du code du travail.

#### 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° 2002/10 en date du 6 avril 2002.

### **ARRETE du 4 décembre 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 juin 2002, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 64 du 31 mai 2003 relatif aux heures supplémentaires à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 septembre 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 24 novembre 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### **Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 64 du 31 mai 2003 relatif aux heures supplémentaires 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° 2003/34.

### **ARRETE du 7 avril 2005**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 10 mai 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés de moins de soixante-cinq ans et portant modification des annexes II, III et IV de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 août 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 1er avril 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions de l'accord du 10 mai 2004 relatif à la mise à la retraite des salariés de moins de soixante-cinq ans et portant modification des annexes II, III et IV 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° 2004/31.

### **ARRETE du 28 novembre 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004, relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 avril 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 septembre 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004, relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " avant l'âge de 60 ans " mentionnés au paragraphe : " Garantie double effet " de l'article 4.1.1 (Garanties et prestations), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

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° 2005/14.

### **ARRETE du 19 octobre 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 novembre 2005, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 27 octobre 2005, relatif à la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement par un salarié mandaté, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions de l'accord du 27 octobre 2005, relatif à la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement par un salarié mandaté, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " et signataires de la convention collective nationale ", figurant au premier alinéa du paragraphe 1.2 (Mandat exprès d'une organisation syndicale) de l'article 1er (Conditions de négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié mandaté), comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 132-26-III du code du travail, ouvrant la possibilité de mandater aux organisations syndicales reconnues représentatives au plan national sans la restreindre aux seuls signataires de la convention collective applicable ;

- des deuxième et troisième alinéas du paragraphe 1.2 susmentionné, comme étant contraires aux dispositions du second alinéa de l'article L. 132-26-III du code du travail.

Le quatrième alinéa du paragraphe 1.2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 132-26-III du code du travail, aux termes desquelles c'est à l'organisation syndicale qui mandate de définir la nature du mandat donné au salarié.

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° 2006/14.

**ARRETE du 15 mars 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 15 novembre 1961 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 70 du 1er septembre 2006, relatif aux jours fériés, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 13 mars 2007,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,

E. Frichet-Thirion

**Article 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 exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, tel qu'il résulte de l'avenant n° 57 du 10 avril 1996, les dispositions de l'avenant n° 70 du 1er septembre 2006, relatif aux jours fériés, 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 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/47.

# Accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications

## Texte de base

### Classifications

La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

La chambre syndicale des eaux minérales ;

Le syndicat national des boissons rafraîchissantes ;

Le syndicat des eaux de source ;

L'association des brasseurs de France,

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNASPS-CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

### Principes généraux

#### Article 1er

En vigueur étendu

1.1. La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche, et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Le personnel reste regroupé en 3 catégories :

- ouvriers et employés ;

- techniciens et agents de maîtrise ;

- ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification est organisée en :

a) Niveaux reconnaissant la " qualification professionnelle de l'emploi " ;

b) Échelons, degrés de qualification dans le niveau.



## Définition des critères classants des niveaux et échelons

### Article 2 En vigueur étendu

#### 2.1. Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les 5 critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation-encadrement ;
- relations internes-externes.

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/formation :

ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle ..) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.

b) Autonomie : degré de marge de manoeuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

d) Animation et encadrement.

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.

Encadrement : c'est la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des collaborateurs. Cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes.. mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information ...

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en terme d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

#### 2.2. Les échelons

Les échelons reposent sur 2 critères :

- la complexité ;
- le degré d'expertise.

La complexité est fonction de la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ou mettre en oeuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives .. et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mise en oeuvre pour tenir l'emploi et/ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ou d'assister d'autres collaborateurs pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise en compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

## Définition des niveaux de qualification de branche

### Article 3 En vigueur étendu

#### 3.1. Catégorie ouvriers, employés

##### 3.1.0. Niveau I.

Les connaissances mises en oeuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois.

Le salarié participe à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications correspondent aux échanges d'informations utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter équipe.

#### 3.1.1. Niveau II.

Les connaissances de base requises correspondent soit au minimum au CAP ou au BEP, soit à l'équivalent, par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Cet emploi nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

D'après des instructions précises (complétées généralement de documents techniques) indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par l'enchaînement logique d'opération classique d'un métier.

Le salarié interprète correctement les dysfonctionnements et agit en fonction des standards de l'emploi. Le salarié participe à l'intégration d'autres salariés à leur poste de travail.

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanents avec l'équipe et des relations avec les autres ateliers ou services.

#### 3.1.2. Niveau III.

Les connaissances de base requises correspondent au minimum soit au niveau bac, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Emploi exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

Le salarié choisit les modes d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat.

Il interprète correctement les informations et agit sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Le titulaire de cet emploi peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts avec l'extérieur.

#### 3.1.3. Niveau IV.

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation technique approfondie à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant, outre les connaissances définies ci-dessus, la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Pour tenir ces emplois, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Le salarié interprète correctement les informations, agit sur les aléas et veille à la réalisation du travail.

Le salarié peut avoir, tout en travaillant, la coordination du travail et la formation d'un nombre restreint de salariés sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés avec l'extérieur.

### 3.2. Catégorie techniciens, agents de maîtrise (TAM)

Définition : les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

#### 3.2.0. Niveau IV.

Les connaissances de base requises correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation professionnelle approfondie jusqu'à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle et une recherche d'optimisation.

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

- s'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III ;
- s'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités dans l'équipe de travail et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise.

#### 3.2.1. Niveau V.

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondies.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action et les objectifs à atteindre. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.

Il organise avec différents services les développements techniques et les innovations organisationnelles, ainsi que la formation.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise ou techniciens de classification inférieure.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise, il est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur.

On trouve aussi à ce niveau des relations suivies avec les fournisseurs et les clients.

#### 3.2.2. Niveau VI.

Les connaissances de base mises en oeuvre correspondent au minimum au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondie.

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il peut être associé et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

En ce cas, le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

Les TAM peuvent interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action intégrant les données observées et les contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier.

Ils évaluent la qualité des informations complémentaires réunies et arrêtent les procédures appropriées.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents. Il participe au développement professionnel de son personnel.

L'agent de maîtrise recherche, si besoin, la coopération des ateliers ou services proches.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations de suivi et de négociation avec les fournisseurs ou les clients.

### 3.3. Catégorie ingénieurs, cadres

#### Définition générale :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en oeuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en oeuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;
- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de 5 années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en oeuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

3.3.0. Niveau VI. - Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

3.3.1. Niveau VII. - Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

3.3.2. Niveau VIII. Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

## Echelons - Définition générique des critères classants

### Article 4 En vigueur étendu

#### 4.1. Niveau I. - Ouvriers, employés

1.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

1.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

1.3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

#### 4.2. Niveau II. - Ouvriers employés

2.1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, dextérité, initiative. Le temps d'adaptation est de 1 à 2 mois.

2.2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

2.3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des non-conformités se manifestent rapidement. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

#### 4.3. Niveau III. - Ouvriers, employés

3.1. Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;

- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

3.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon des processus déterminés d'une suite d'opérations ;

- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc.

3.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;

- la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

#### 4.4. Niveau IV. - Ouvriers, employés

4.1. Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;

- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

4.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;

- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

#### 4.5. Niveau IV. - Techniciens, agents de maîtrise

4.1. Technicien. Echelon d'accueil de techniciens diplômés ayant moins de 2 ans d'expérience.

4.1. Agent de maîtrise qui assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

4.2. Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

#### 4.6. Niveau V. - Techniciens et agents de maîtrise

5.1. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

Agent de maîtrise qui assure, de manière permanente, l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

5.2. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

5.3. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe salariés généralement de niveau inférieur.

#### 4.7. Niveau VI. - Technicien agent de maîtrise

6.1. A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en oeuvre des techniques complexes.

6.2. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur.

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

6.3. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

#### 4.8. Niveau VI. - Cadres

6.2. Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de 3 années d'expérience.

6.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 6.2 après un délai maximum de 3 ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de 3 ans d'expérience.

#### 4.9. Niveau VII. - Cadres

7.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en oeuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

7.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon 7.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

7.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 7.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

#### 4.10. Niveau VIII. - Cadres

8.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

8.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 8.1 exerçant des fonctions plus élargies.

8.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.  
Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

## Positionnement de l'emploi et classement des salariés

### Article 5

En vigueur étendu

5.1. C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné.

5.2. Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

5.3. L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

5.4. Outre les conditions de formation et d'expérience, l'accès à un niveau est subordonné à une période d'adaptation définie comme le temps maximum à l'issue duquel le salarié est confirmé dans le niveau de l'emploi s'il a démontré son aptitude à l'occuper. Pendant cette période d'adaptation le salarié est placé à un échelon d'accueil qui correspond à l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

5.5. Période d'adaptation.

Une période d'adaptation est applicable à l'embauche du salarié sans expérience pratique du métier ou à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans le même emploi-fonction.

Cette période intègre la période d'essai et les différentes périodes effectivement travaillées dans le poste concerné en tant que stagiaire ou en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure :

- à 2 mois pour un emploi de niveau II ;
- à 3 mois pour un emploi de niveau III ;
- à 4 mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers-employés) ;
- à 6 mois pour un emploi de niveau IV (TAM) ;
- à 12 mois pour un emploi de niveau V.

Inadaptation au poste : dans le cadre de promotion-nouvelle orientation. Si, au terme de la période d'adaptation les résultats s'avèrent non concluants, l'entreprise proposera au salarié un reclassement soit par réintégration dans le poste précédent, soit dans un emploi de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

5.6. Chevauchement.

Le chevauchement correspond à un niveau commun pour 2 catégories. Dans la première catégorie, il constitue la perspective d'évolution maximale. Dans l'autre, il constitue le niveau d'entrée (évolution dans l'entreprise) ou d'accueil (embauche).

Le chevauchement dans les catégories OE-TAM et TAM-cadres a pour objet de faciliter l'évolution des salariés dans leur emploi en cours et en fin de carrière.

## Polyvalence

### Article 6

En vigueur étendu

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des charges de travail et de compétences du poste, emploi, fonction initial.

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux-échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau-échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau d'échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation annuelle, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas. Sont dispensées de mettre en oeuvre des dispositions particulières nouvelles les entreprises qui les auront déjà négociées ou fixées. Elles pourront, si besoin, les adapter.

## Mise en oeuvre

### Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois, après signature de l'accord pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche. Le présent accord de branche annule et remplace l'annexe " Classification " dans la convention collective de branche.

Les modalités d'application feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et le ou les délégués syndicaux de l'entreprise réunis en commission dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Cet examen fera l'objet d'un compte-rendu écrit approuvé par les membres de la

commission Les modalités de fonctionnement et les missions de la commission peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise

En cas de changement de leur classement, les salariés concernés se verront notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui leur auront été affectés conséquemment aux définitions de classifications d'emplois, niveaux et échelons.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en oeuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minimaux applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux nouveaux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Dans le cadre légal de la révision des classifications de la branche tous les 5 ans, il est convenu d'effectuer un prébilan de cette première adaptation des classifications dans un délai de 18 à 24 mois.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

### **Méthodologie de mise en place de la classification**

#### **Article 8** En vigueur étendu

Le classement des salariés en fonction de la classification, après l'examen conjoint visé à l'article 7 ci-dessus est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

a) Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :

- production (fabrication-conditionnement) ;
- administration ;
- commercial-marketing ;
- qualité-recherche et développement ;
- logistique ;
- technique-maintenance ;
- informatique-système d'information.

b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;

c) Recherche du niveau et de l'échelon ;

d) Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi.

a) Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existant par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

b) Description des emplois  
(après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

c) Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des 5 critères de base définis à l'article 2.1 " Connaissances requises ou expérience équivalente-formation, autonomie, responsabilité, animation-encadrement, relations interne-externe ".

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une

grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Echelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 2.2.

d) Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi de la mise en oeuvre

Le comité d'entreprise est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification. A cette fin et notamment pour permettre un avis éclairé, le compte rendu de la réunion d'examen de la commission prévue à l'article 7 sera transmis en temps utile au comité d'entreprise pour information.

Par la suite, la commission aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en oeuvre de la classification.

### **Processus de suivi des classifications**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

La même procédure que celle appliquée lors de la mise en place de ces classifications s'appliquera :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

### **Durée - Dépôt - Extension**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le présent accord est à durée indéterminée. Il peut être dénoncé suivant un préavis de 3 mois. Le présent accord sera déposé et la partie la plus diligente en demandera l'extension. Il reçoit application à compter du 1er avril 2005.

Fait à Paris, le 16 mars 2005.

### **Liste des emplois repères non cadres**

En vigueur étendu

Filière production :

- opérateur de conditionnement, catégorie ouvriers-employés ;
- opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier), catégorie ouvriers-employés ;
- chef d'équipe, catégorie TAM.

Filière logistique :

- agent manutentionnaire, catégorie ouvriers-employés ;
- agent Logistique, catégorie ouvriers-employés ;
- responsable d'entrepôt (de secteur), catégorie TAM.

Filière technique études maintenance :

- agent de maintenance, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de maintenance, catégorie TAM ;
- chef d'atelier, catégorie TAM.

Filière qualité R et D :

- agent de laboratoire, catégorie ouvriers-employés ;
- contrôleur de qualité, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de laboratoire, catégorie TAM ;
- technicien assurance-qualité, catégorie TAM.



Filière administration :

- secrétaire assistante, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- comptable, catégorie ouvriers-employés à TAM.

Filière marketing commercial :

- assistant marketing, vente, ADV, export, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- chef de secteur, catégorie TAM.

Filière informatique-systèmes d'information :

- assistant support informatique, catégorie TAM ;
- technicien support, catégorie TAM.
- technicien réseaux informatiques, catégorie TAM.

## Glossaire

### En vigueur étendu

Activité

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

Catégorie

Ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers-employés, technicien-agent de maîtrise, ingénieur-cadre.

Classification

C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

Compétences

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir faire mis en oeuvre.

Critères classants

Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou de postes de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification.

Emploi-fonction

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable ..).

Emploi-repère

Illustration d'un emploi décrit comme étant une possibilité de regroupement de postes de travail dans une filière professionnelle.

Filière professionnelle

C'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traitées globalement (ex : logistique, maintenance).

Métier

Ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

Polyvalence

Capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes-emplois-fonctions au-delà des charges de travail et de compétence différentes du poste-emploi-fonction initial.

Poste

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soudeur ..). On peut exercer des activités différentes-regroupement de tâches dans un même poste de travail.

Tâche

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données ...

## ANNEXE

### En vigueur non étendu

CQP « Conducteur de machine »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de machine » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE).

#### **ANNEXE**

[En vigueur non étendu](#)

CQP « Responsable d'équipe »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Responsable d'équipe » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM).

#### **ANNEXE**

[En vigueur non étendu](#)

CQP « Agent de maintenance »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Agent de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE).

#### **ANNEXE**

[En vigueur non étendu](#)

CQP « Technicien de maintenance »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Technicien de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM).

#### **ANNEXE**

[En vigueur non étendu](#)

CQP « Conducteur de ligne »

Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de ligne » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE).

## Textes Attachés

### Annexe du 3 juillet 2007 à l'accord du 16 mars 2005 relatif aux classifications

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Syndicat des boissons rafraîchissantes ;

Syndicat des eaux de source ;

Association des brasseurs de France.

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

FNASPS-CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

#### En vigueur étendu

La commission paritaire a validé le positionnement des 5 CQP suivants en sa séance du 3 juillet 2007 :

ANNEXE  
CQP « Conducteur de machine »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de machine » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

ANNEXE  
CQP « Responsable d'équipe »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Responsable d'équipe » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

ANNEXE  
CQP « Agent de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Agent de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

ANNEXE  
CQP « Technicien de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Technicien de maintenance » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

ANNEXE

CQP « Conducteur de ligne »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP « Conducteur de ligne » accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE). »

# Accord du 2 novembre 2011 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle

## Texte de base

### Emploi et formation professionnelle

FNB ;  
ANMF ;  
Alliance 7 ;  
SFIG ;  
SNFS ;  
CSRCSF ;  
FEBPF ;  
CSFL ;  
FNIL ;  
SRF ;  
SIFPAF ;  
CFSI ;  
FNECE ;  
CSEM ;  
SNBR ;  
SNES ;  
ABF ;  
Adepale ;  
FICT ;  
CFC ;  
Fedalim ;  
SFC ;  
SNINA ;  
SNIV SNCP.  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;  
FNAF CGT ;  
OACP CFE-CGC.

## Préambule

En vigueur non étendu

Afin de permettre :

- une vision globale des sujets traités en matière d'emploi et de formation ;
  - une meilleure information et implication des acteurs concernés ;
  - de rassembler les instances existantes, notamment chargées du suivi des engagements pris ;
  - un suivi national des politiques emploi/formation ;
  - une plus grande efficacité tant des politiques menées que du fonctionnement des structures,
- les signataires du présent accord conviennent de préciser les rôles et missions de la commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi (CNPIE) et de compléter son appellation pour la désigner : commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPIEFP).  
En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

## Article 1er

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est une instance de réflexion, de coordination et de suivi des missions qui lui sont confiées.

Cette commission paritaire n'est en aucun cas une instance de négociation ou de décisions. Elle ne peut se substituer aux commissions paritaires de branche ayant le même objet.

Nonobstant les compétences qu'elle peut détenir d'accords interbranches antérieurs et qui n'engagent que leurs signataires, la CNPIEFP a pour mission de :

- sans préjudice des priorités définies par les CPNE de branche, proposer les adaptations des actions de formation professionnelle et définir des objectifs prioritaires au niveau transversal interbranches ;
- permettre l'information réciproque des signataires du présent accord sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- informer les CPNE, notamment au travers de l'examen périodique des données résultant des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, de :
  - l'évolution des métiers et des compétences en prenant en compte l'évolution du marché alimentaire ;
  - la situation de l'emploi et les perspectives d'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs ainsi que leurs incidences en termes de formation et de qualification ;
- préconiser des réformes et aménagements des contenus de formation initiale et professionnelle, notamment dans le cadre des CPC (commissions professionnelles consultatives) des ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale ;
- formuler des avis sur les demandes d'ouverture de formations (demande de soutien de la profession formulée par les établissements scolaires préalablement à la création d'une nouvelle section de formation), sur les priorités à assigner aux actions de formation dans le secteur ;
- réaliser le suivi des accords lorsque cela est prévu.

Pour mener à bien ces travaux, la CNPIEFP dispose des informations transmises par :

- les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- l'OPCA dont relèvent les signataires : OPCALIM ;
- plus généralement, toutes études et enquêtes qu'elle peut demander aux intervenants précédemment cités - au même titre que les CPNE de branches - ou à des experts extérieurs menant une étude utile pour ses travaux.

## Article 2

En vigueur non étendu

La CNPIEFP est composée de :

- pour le collège salarié : de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ du présent accord et qui en est signataire ;
  - pour le collège employeur : d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales signataires.
- Chacun des collèges désigne les personnes chargées de le représenter pour un mandat d'une durée de 3 ans.  
En cas d'empêchement, un titulaire peut se faire remplacer par un suppléant.  
En fonction des thématiques abordées, des experts extérieurs pourront être invités à participer aux réunions de la CNPIEFP.

## Article 3

En vigueur non étendu

### 3.1. Présidence

La CNPIEFP est présidée alternativement par un représentant du collège des employeurs et du collège des salariés. L'alternance entre collèges intervient tous les 3 ans. La première présidence revient au collège des employeurs.

### 3.2. Vice-présidence

La vice-présidence revient au collège auquel n'appartient pas le président.

### 3.3. Rôles du président et du vice-président

Le président fixe, conjointement avec le vice-président, l'ordre du jour des réunions ; il conduit les débats et fait établir un relevé des avis et positions. Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de ce dernier.

### 3.4. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'ANIA.

### 3.5. Adoption des avis et positions

Les positions et avis de la CNPIEFP reposent sur leur adoption par chacun des collèges à la majorité simple de leurs représentants présents. L'adoption d'un avis ou d'une position suppose la présence minimum de 5 représentants par collège.

### 3.6. Réunions

La CNPIEFP se réunit au moins une fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à l'initiative conjointe du président et du vice-président ou sur demande, à la majorité de ses membres, de l'un des deux collèges.

### 3.7. Organisation

Pour permettre une meilleure efficacité et information des différents acteurs, la CNPIEFP peut créer des groupes paritaires de travail ou de pilotage ad hoc. A cette même fin, le groupe technique certification (CQP, VAE...) est rattaché à la CNPIEFP. La CNPIEFP coordonne par ailleurs ses travaux avec :

- le groupe tripartite chargé du suivi de la convention de coopération ;
- le groupe d'orientation des financements de l'apprentissage (COFA).

## **Article 4** En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature. Le présent accord peut être modifié ou révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales. Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## **Annexe**

En vigueur non étendu

Annexe

Champ d'application de l'accord

CCN 3026 : sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).  
CCN 3060 : meunerie (idcc : 1930).  
CCN 3092 : industries alimentaires diverses (idcc : 504).

CCN 3102 : boulangerie et pâtisserie industrielle (idcc : 1747).  
CCN 3121 : distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) et (idcc : 1536).  
CCN 3124 : industries laitières (idcc : 112).  
CCN 3125 : industries charcutières (idcc : 1586).  
CCN 3127 : industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).  
CCN 3178 : exploitations frigorifiques (idcc : 200).  
CCN 3179 : entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).  
CCN 3247 : activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).  
CCN 3270 : biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, des glaces, sorbets et crèmes glacées (idcc : 2410).  
CCN 3294 : industrie des pâtes alimentaires (idcc : 1987).  
CCN 3092 : industries des produits exotiques (idcc : 506).



# Accord du 20 juin 2007 relatif à la reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires

## Texte de base

### Reconnaissance des CQP IA dans diverses branches des industries alimentaires

L'Alliance 7 ;

L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ;

L'association des brasseurs de France ;

La chambre syndicale des eaux minérales ;

Le syndicat des boissons rafraîchissantes ;

L'association nationale de la meunerie française ;

Le syndicat national des industriels de la nutrition animale ;

Le syndicat de la rizerie française ;

La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;

Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

Le comité français du café (CFC) ;

La FEDALIM pour le compte de :

- syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

- fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;

- syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ;

- syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

- syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;

- syndicat de la chicorée de France (SCF) ;

La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;

La fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) ;

Le groupement indépendant des terminaux de cuisson ;

Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ;

Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

## Préambule

### En vigueur étendu

Afin de répondre aux besoins spécifiques de qualifications des personnels de leurs entreprises, les principales branches des industries alimentaires ont chacune créé et développé des certificats de qualifications professionnelles dits CQP, sur la base des compétences professionnelles requises dans le métier.

Malgré des variations quant à leurs dénominations, ces différents CQP concernent des métiers voisins ou similaires et les référentiels descriptifs de ces derniers visent pour l'essentiel des activités et compétences communes.

C'est pourquoi, les branches ont décidé de conduire ensemble et paritairement un travail d'identification des éléments transversaux en vue de l'élaboration des référentiels CQP « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'un guide méthodologique pour aider à la mise en oeuvre de ces CQP.

A ce jour, 13 CQP sont harmonisés.

Considérant que la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, dits CQP IA, participe également à la sécurisation des parcours professionnels et favorise la mobilité, les partenaires sociaux décident de prendre en compte ces travaux et de conclure le présent accord précisant tant au bénéfice des entreprises que des salariés, qu'un CQP IA - reposant notamment sur un référentiel « harmonisé » - a la même valeur quelle que soit la branche, signataire du présent accord, l'ayant délivré.

C'est pourquoi, les parties sont convenues de ce qui suit :

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Les CQP IA sont des certificats de qualification professionnelle délivrés par une branche signataire du présent accord sur la base des référentiels « harmonisés », du modèle respectif de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en oeuvre, dans le respect des modalités définies ci-après.

Ils reposent sur des emplois dont l'essentiel des contenus en termes d'activités et de compétences est commun aux industries alimentaires représentées par les branches signataires relevant du champ d'application des conventions collectives précisées en annexe IV.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Chacune des branches signataires adopte le tronc commun des référentiels harmonisés (annexe II) (1) et le modèle respectif de grilles d'évaluation (annexe III) (1).

En conséquence, elle peut ainsi délivrer, sous réserve des dispositions de l'article 3, ces CQP IA, listés ci-après :

- gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- agent de maintenance ;
- agent logistique ;
- attaché commercial ;
- conducteur de ligne ;
- conducteur de machines ;
- ouvrier qualifié de nettoyage industriel ;
- préparateur ;
- responsable d'équipe ;
- responsable de secteur/d'atelier ;
- responsable d'équipe logistique ;
- technicien de maintenance ;
- télévendeur.

### Article 3

#### En vigueur étendu

Pour garantir leur valeur, les branches signataires s'engagent à mettre en oeuvre et délivrer les CQP IA en s'appuyant sur les étapes méthodologiques de mise en oeuvre présentées en annexe I (1).

Les fédérations signataires s'engagent à informer régulièrement leurs entreprises :

- d'une part, de la liste des CQP IA ayant fait l'objet d'une reconnaissance commune ;
- d'autre part, du fait qu'un CQP IA a la même valeur quelle que soit la branche l'ayant délivré.

### Article 4

#### En vigueur étendu

Les référentiels d'emplois et de compétences comprennent un tronc commun d'activités et de compétences indispensables pour qualifier l'emploi.

Les branches s'interdisent de modifier isolément le contenu du tronc commun des référentiels d'emplois et de compétences.

En conséquence, toute modification de ces CQP IA nécessite la négociation d'un avenant au présent accord.

Toutefois, ce tronc commun peut être complété, par des spécificités propres aux branches ou aux entreprises.

### Article 5

#### En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre en oeuvre les modèles de grilles d'évaluation et de se revoir, à la demande d'une des parties signataires, pour examiner les difficultés rencontrées et les adaptations qui pourraient être apportées.

## **Article 6**

### **En vigueur étendu**

Lorsque les partenaires sociaux d'une branche signataire du présent accord envisagent la création d'un nouveau CQP, les partenaires sociaux des autres branches sont informés par l'intermédiaire de la CNPIE avant le début des travaux afin d'identifier si des intérêts communs existent. Dans cette hypothèse, la création d'un CQP IA sera mise en oeuvre par les branches signataires.

## **Article 7**

### **En vigueur étendu**

Un bilan de cet accord sera effectué chaque année à compter de 2009.

## **Article 8**

### **En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature.

Son extension sera demandée auprès du ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité par l'ANIA.

## **Annexe**

### **En vigueur étendu**

#### ANNEXE IV (1)

Conventions collectives concernées :

Cet accord institue des dispositions spécifiques au profit de tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise ou un établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

Biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004).

(Codes NAF : 15.8F, 15.8K, 15.8T partiel, 15.8V partiel, 15.6B partiel, 15.6D partiel, 15.3F partiel).

Industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (Codes NAF : 15.1E partiel, 15.2Z partiel, 15.3A, 15.3E partiel, 15.3 F partiel, 15.8A partiel, 15.8M partiel)

Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et bière (CCN du 24 novembre 1988 - mise à jour le 18 juillet 2002) (Codes NAF : 15.9N, 15.9S, 15.9T)

Meunerie (CCN du 16 juin 1996), (Codes NAF : 156.A, 156.B, 157.A),

Industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (Codes NAF : 15.3E partiel, 15.8P partiel, 15.8R partiel, 15.8V).

Industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (Codes NAF : 15.8P partiel et 15.8R partiel).

Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (Code NAF : 15.8H).

Industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (Codes NAF : 15.1E, 51.3D)

Industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (Codes NAF : 15.51, 15.5A, 15.5B, 15.5C, 15.5D, 15.8T)

Activités industrielles de boulangerie-pâtisserie (CCN du 13 juillet 1993) (Codes NAF : 158-A, 158-B).

Industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (Code NAF : 15.5 F).

Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (Code NAF : 15.8M).

Exploitations frigorifiques (CCN du 10 juillet 1956) (Code NAF : 63.1D).

# Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

## Texte de base

### Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :

Au titre des industries alimentaires :

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ;

Association des brasseurs de France ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

L'Alliance 7 ;

Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;

Syndicat français du café ;

Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;

Syndicat national des eaux de sources ;

Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France ;

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Coop de France ;

FCE ;

Conseil national du réseau CER France,

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

CSFV CFTC,

Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC-Agri ;

SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)

La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

## Préambule

### En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en oeuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. A cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

## Article 1er

### En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;

2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;

3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;

4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

## Article 2

### En vigueur étendu

#### 2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3026 : Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc 2728).

3092 : Industries alimentaires diverses (idcc 504).

3102 : Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc 1747).

3121 : Distributeurs conseils hors domicile (ex. : entrepositaires grossistes en boissons) (idcc 1536).

3124 : Industries laitières (idcc 112).

3125 : Industries charcutières (idcc 1586).

3127 : Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396).

3178 : Exploitations frigorifiques (idcc 200).

3179 : Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc 1534).

3247 : Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc 1513).

3270 : Biscotteries, biscuiteries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolateries, confiseries, aliments de l'enfance et de diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (idcc 2410).

3294 : Industrie des pâtes alimentaires (idcc 1987).

3092 : Industries des produits exotiques (idcc 506).

3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20-6, L. 722-20-6 bis, L. 722-20-6 ter, L. 722-20-6 quater du code rural, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3612 : Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc 7001).  
3616 : Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc 7002).  
3607 : Conserveries coopératives et SICA (idcc 7003).  
3608 : Coopératives agricoles laitières (idcc 7004).  
3604 : Caves coopératives vinicoles (idcc 7005).  
3614 : Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006).  
Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc 7007).  
Sélection et reproduction animale (idcc 7021).  
Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc 8215).  
3611 : Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc 7008).

CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour les agréments au titre :

- des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage.

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953).

## 2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

### **Article 3** En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
- de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
- de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
- les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
- les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
- de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
- d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;

- de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'Etat, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
  - de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;
- Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

#### **Article 4** En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

#### **Article 5** En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

#### **Article 6** En vigueur étendu

##### 6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

##### 6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

### 6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

### 6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

## **Article 7** En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

A la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritaires directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

## **Article 8** En vigueur étendu

### 8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

### 8.2. Composition



Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

### 8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en oeuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritairement.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en oeuvre convenues.

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définira les modalités de financement et de mise en oeuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;
- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

#### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

#### **Article 14**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible

des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

#### **Article 15**

**En vigueur étendu**

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.

La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.

A défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant sa notification.

Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### **Article 16**

**En vigueur étendu**

L'OPCA commencera son activité au 1<sup>er</sup> janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.

Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

#### **Article 17**

**En vigueur étendu**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM**

#### **Article 1er**

**En vigueur étendu**

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

#### **Article 2**

**En vigueur étendu**

La dénomination est « OPCALIM ».

#### **Article 3**

**En vigueur étendu**

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

#### **Article 4**

**En vigueur étendu**

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

#### **Article 5**

**En vigueur étendu**

L'association est constituée pour une durée illimitée.

**Article 6**  
En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

**Article 7**  
En vigueur étendu

### 7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

### 7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

### 7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;

- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

#### 7.4. Réunion du conseil d'administration

##### 7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

##### 7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

##### 7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

### **Article 8** En vigueur étendu

#### 8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

#### 8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

#### 8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

#### 8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

## **Article 9**

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

## **Article 10**

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

## **Article 11**

En vigueur étendu

### 11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

### 11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

### 11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

## **Article 12**

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

**Article 13**  
En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.  
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.  
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.  
Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres de chacun des collèges.  
Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.  
Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

**Article 14**  
En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.  
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

**Article 15**  
En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

**Article 16**  
En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

**Article 17**  
En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.  
En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.  
Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.  
A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

**Article 18**  
En vigueur étendu

Messieurs ..... , au titre des organisations syndicales de salariés et/ou ..... , au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

## Textes Attachés

### **Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle**

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM**

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ;

Association des brasseurs de France ;

Association nationale de la meunerie française ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français de la semoulerie industrielle ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Alliance 7 ;

Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat de la rizerie française ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;  
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;  
Syndicat français du café ;  
Syndicat national des industriels de la nutrition animale ;  
Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;  
Syndicat national des eaux de sources ;  
Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;  
Syndicat national des fabricants de sucre de France ;  
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;  
COOP de France ;  
FCE ;  
Conseil national du réseau CER France ;  
Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;  
Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;  
Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;  
Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ;  
Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ;  
Confédération nationale des glaciers de France ;  
Union nationale de la poissonnerie française.  
FSCOPA ;  
FGTA FO ;  
FNAA CFE-CGC ;  
SNCOA CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT ;  
UNSA2A.

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**



Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

## **Article 2**

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

## **Article 3**

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

## **Article 4**

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC. »

## **Article 5**

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

## **Article 6**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.  
Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

**Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013**

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB  
49, rue de la Glacière  
75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre Ier de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

# Accord du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation

## Texte de base

### Professionnalisation et droit individuel à la formation

FNICGV ;

USNEF ;

ANMF ;

ALLIANCE 7 ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

CNTF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

FNEAP ;

CFSI ;

SNIA ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

SFC ;

SNIV-SNCP.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

SNCOA CFE-CGC.

# Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

## Texte de base

### Formation professionnelle

SNTPEAV ;

FNICGV ;

CNCT ;

ANMF ;

ALLIANCE 7 ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

SNINA ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;  
STPI ;  
SYNAFAVIA ;  
ADEPALE ;  
FICT ;  
CFC ;  
FEDALIM ;  
CPF ;  
SCF ;  
CNRCF ;  
UNPF ;  
SNIV-SNCP ;  
COOP France ;  
FCE.  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FGA CFDT ;  
CFTC-Agri.

#### En vigueur étendu

Les organisations soussignées,  
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;  
Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;  
conviennent de ce qui suit :

#### Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au coeur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

#### Article 1er

#### En vigueur étendu

##### 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc 2728) ;

CCN 3060. - Meunerie (idcc 1930) ;

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc 3109) ;

CCN 3102. - Boulangerie-pâtisserie industrielle (idcc 1747) ;

CCN 3124. - Industries laitières (idcc 112) ;  
CCN 3125. - Industries charcutières (idcc 1586) ;  
CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc 1396) ;  
CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc 200) ;  
CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc 1534) ;  
CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc 1513) ;  
CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc 1987) ;  
CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc 506).

Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc 1267) ;  
CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;  
CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843) ;  
CCN 3243. - Poissonnerie (idcc 1504) ;  
CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc 953).

Au titre de la coopération agricole

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc 7001) ;  
CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc 7002) ;  
CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc 7003) ;  
CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc 7004) ;  
CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc 7005) ;  
CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc 7006) ;  
CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc 7007) ;  
CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc 7021) ;  
CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc 8215) ;  
CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc 7008) ;  
CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc 7020) ;  
CCN. - Coopératives fruitières et fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ;  
CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc 7503).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

## 1.2. Champ d'application territorial (1)

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(Arrêté du 12 janvier 2016 - art. 1)

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

### 2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;
- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en oeuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;
- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;
- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

### 2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
  - article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
  - article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
  - titre IV relatif au tutorat ;
  - accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.
- 2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

### **Article 3** En vigueur étendu

#### 3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

#### 3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

#### 3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

### **Article 4** En vigueur étendu

#### 4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

##### 4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

##### 4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

#### 4.2. Financement de la formation professionnelle



#### 4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en oeuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord. OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle. En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

#### 4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

#### 4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

#### 4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en oeuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

#### 4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
  - suivi au moins une action de formation ;
  - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
  - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

### **Article 5** En vigueur étendu

#### 5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

## 5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- 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 pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

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.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

## 5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

## 5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

## 5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

## 5.6. Compte personnel de formation

### 5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le

mobiliser ne constituant pas une faute ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

#### 5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

#### 5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en oeuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

#### Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

#### Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

#### 5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalable conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

#### 5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

**Article 10**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

**Article 12**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Textes Attachés

### **Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**

SNTPE ;

FNICGV ;

USNEF ;

ANMF ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

CNGF ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CNPEF ;  
SNIA ;  
SCF ;  
SNIV ;  
SNCP ;  
Coopérative France ;  
France conseil FCE ;  
CER France.  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FGA CFDT ;  
CFTC-Agri.

## Préambule

### En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronc commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

## Article 1er

### En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

#### Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).  
CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).  
CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).  
CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).  
CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).  
CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).  
CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).  
CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).  
CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).  
CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).  
CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

#### Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).  
CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).  
CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).  
CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

## **Article 2** En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

## **Article 3** En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

## **Article 4** En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

## **Article 5** En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

**Annexe**

En vigueur étendu

**Liste et modalités de délivrance des CQP**

Référentiel CQP « Agent de maintenance ».  
Référentiel CQP « Agent logistique ».  
Référentiel CQP « Assistant de gestion client ».  
Référentiel CQP « Attaché commercial ».  
Référentiel CQP « Conducteur de ligne ».  
Référentiel CQP « Conducteur de machines ».  
Référentiel CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ».  
Référentiel CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ».  
Référentiel CQP « Préparateur ».  
Référentiel CQP « Responsable d'équipe ».  
Référentiel CQP « Responsable de secteur et d'atelier ».  
Référentiel CQP « Technicien de maintenance ».  
Référentiel CQP « Télévendeur ».

( C l i c h é s n o n r e p r o d u i t s , c o n s u l t a b l e s e n l i g n e s u r l e s i t e  
[http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/index.php?DATE\\_BULLETIN=2015/10/10&SOMMAIRE=AUTRES](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/index.php?DATE_BULLETIN=2015/10/10&SOMMAIRE=AUTRES))



# Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

## Texte de base

### Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Alliance 7 ;

Adepale ;

ABF ;

CSEM ;

FNB ;

SNBR ;

SES ;

CSFL ;

CSRCSF ;

SNFS ;

CFC ;

SFC ;

CNTF ;

FEDALIM

FICT ;

FNIL ;

FNEAP ;

FNECE ;

FEBPF ;

GITE ;

USNEF ;

SFIG ;

SIFPAF.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

## Préambule

### En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

## Article 1er

### En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

## Article 2

### En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

## Annexe

### En vigueur non étendu

#### Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- du syndicat de la chicorée de France (SCF),  
codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.  
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.  
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.  
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.  
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 29/04/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**



## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**

## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## **Comment lire efficacement sa convention collective**

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.



# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi** : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi** : article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi** : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### **La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### **La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

#### **Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

| Source de l'avantage   | Méthode d'analyse   | Appréciation de l'intérêt                    | Exemple  |
|--|---|--|--|
| La convention collective par rapport à la loi                          | Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet                      | Intérêt personnel du salarié                 | Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage |
| La convention collective par rapport à une autre convention collective | Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet) | Intérêt collectif de l'ensemble des salariés | L'ensemble des droits du salarié malade                |
| La convention collective par rapport au contrat de travail             | Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet  | Intérêt personnel du salarié                 | Le calcul de la prime d'ancienneté                     |

**Exemples d'application**

|                           | Prime de panier | Prime d'ancienneté |
|---------------------------|-----------------|--------------------|
| Convention collective     | 8 €             | 0,20 % x 12 mois   |
| Contrat de travail ou loi | 10 €            | 0,10 % x 13 mois   |

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*

## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*



## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>Préambule</b>           | Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)   |
| <b>Clauses générales</b>   | Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit.<br>Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai)</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul> |
| <b>Annexes</b>             | Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)  |
| <b>Accords et avenants</b> | Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...   |

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :

**Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992**

| CATÉGORIE             |    | DÉFINITION   | FORMATION souhaitée ou équivalence                          | CLASSE min. | COEFF. minimum en 2009 | EXEMPLE d'emploi  |
|-----------------------|----|--|---|-------------|------------------------|---|
| 1 (agent de service)  | 1A | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.   | Niveau VI et / ou expérience professionnelle                | 1           | 297                    | Femmes de ménage, de service, gardiens...   |
|                       | 1B | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.  | CAP, BEP et / ou expérience niveau V                        | 2           | 307                    | Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...          |
| 2 (agent de maîtrise) | 2A | Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.  | BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB                   | 3           | 317                    | Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire |
|                       | 2B | Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés. | DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III | 5           | 337                    | Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..           |
| 3 (cadre)             | 3A | Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.   | Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II                | 12          | 406                    | Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire                     |
|                       | 3B | Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.  | Bac + 3 et expérience, niveau II                            | 14          | 445                    | Directeur   |

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

### Exemple de grille de coefficients

| CLASSE | COEFFICIENT |
|--------|-------------|
| 1      | 297         |
| 2      | 307         |
| 3      | 317         |
| 4      | 326         |
| 5      | 337         |
| 6      | 347         |
| 7      | 357         |
| 8      | 367         |
| 9      | 377         |
| 10     | 387         |
| 11     | 297         |
| 12     | 406         |
| 13     | 435         |
| 14     | 445         |
| 15     | 475         |
| 16     | 505         |
| 17     | 535         |
| 18     | 564         |
| 19     | 605         |
| 20     | 655         |

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-2592-2