Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0200

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956. Etendue par arrêté du 15 novembre 1961 JONC 3 décembre 1961.

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 103 du 30 mars 2026 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635258

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635258

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 01:00

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 46
Article 46
Article 62
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Article 63 bis
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 26
Article 27
Article 1er
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 6
Article 6 bis
Article 7
Article 7
Article 8
Article 8
Article 54 bis
Article 79

Article 57
Article 58
Article 55 (1)
Article 56
Article 60
Article 60 bis
Article 59
Article 50 bis
Article 50 ter
Article 51
Article 52
Article 59 bis (1)
Article 80
Article 81
Article 82
Article 83
Article 84
Article 85
Article 86
Article 87
Article 88
Article 89
Article 90
Article 91
Article 92
Article 93
Article 94
Article 95
Article 96
Article 97
Article 53
Article 53
Article 54
Article 63
Article 63
Article 64
Article 64
Article 65
Article 66
Article 67
Article 68
Article 68
Article 69 (1)
Article 70
Article 71
Article 72
Article 72
Article 28

Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 34
Article 35
Article 35
Article 36
Article 37
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 40 bis
Article 47
Article 76
Article 48
Article 48
Article 76 bis (1)
Article 46 bis
Article 73
Article 46 ter
Article 74
Article 75 (1)
Article 75
Article 50
Article 50
Article 50 bis
Article 50 ter
Article 51
Article 52
Article 78
Article 49
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Annexe II Convention collective nationale du 10 juillet 1956 ouvriers et employés (1)
Article 10
Article 11
Article 11
Article 8
Article 9
Article 12
Article 11

Article 11
Article 13
Article 3
Article 3
Article 1er
Article 2
Article 6
Article 7
Article 4
Article 4
Article 5
Article 5
Avenant : Annexe III Agents de maîtrise et techniciens assimilés
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 5
Article 6
Article 7
Article 7
Article 8
Article 8
Article 8 bis
Article 8 bis
Article 8 bis
Article 8 bis
Article 9
Article 10
Avenant : Accord du 29 janvier 1982 relatif à la durée et à l'aménagnement du temps de travail
Article
Avenant : Accord du 29 novembre 1988 relatif à l'introduction de nouvelles technologies
Article Préambule
Article 8
Article 9
Article 10
Article 6
Article 7
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Annexe I Accord du 5 mars 1993 relatif à la partition des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnel
Article
Avenant : Accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle

Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.5
Article 2.6
Article 2.7
Article 2.8
Article 5 (1)
Article 6 (1)
Article 4 (1)
Article
Article 3.1
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.3
Avenant : Avenant n° 70 du 1er septembre 2006 relatif aux jours fériés
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 6 juin 2007 à l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Avenant n° 72 du 29 janvier 2008 relatif au champ d'application de la convention collective
Article
Article
Avenant : Avenant n° 74 du 23 juin 2009 relatif à la période d'essai
Article 1
Article 2
Article 3

Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 30 septembre 2009 relatif à la prévoyance
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 1 du 13 janvier 2010 à l'accord du 31 mai 2003 relatif au travail de nuit
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 2 novembre 2010 à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 2 novembre 2010 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article
Avenant : Avenant n° 77 du 1er août 2011 relatif au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 80 du 12 juin 2013 portant révision de la convention collective
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article
Avenant : Avenant n° 84 du 15 septembre 2016 relatif à la prime de treizième mois
Article
Avenant : Avenant n° 91 du 12 juin 2020 à l'accord du 21 février 2019 relatif à l'intéressement
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article
Article
Article
Avenant salaires : Avenant n° 65 du 31 mai 2003 relatif aux salaires
Article
Avenant salaires : Avenant n° 66 du 10 mai 2004 relatif aux salaires
Article
Avenant salaires : Additif à l'avenant "Salaires" n° 68 du 4 juillet 2005
Article
Avenant salaires : Avenant n° 69 du 21 juin 2006 relatif aux salaires
Article
Avenant salaires : Avenant n° 73 du 18 septembre 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2008
Article 1er
Article 2

Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 87 du 17 avril 2018 relatif aux salaires pour l'année 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 95 du 12 juillet 2022 relatif aux salaires minima garantis au 1er juillet 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 97 du 4 avril 2023 relatif aux salaires
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 98 du 23 juin 2023 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2023
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 102 du 24 mars 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 46

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).

ART. 46

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.

ART. 62

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.

ART. 41

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service départemental de la main-d'œuvre 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.

ART. 42

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.

ART. 43

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.

ART. 44

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.

ART. 45

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 présence 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.

ART. 63 bis

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 auxdites visites seront pris en charge par l'entreprise.

ART. 9

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.

ART. 10

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'avérera impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

ART. 11

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.

ART. 12

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.

ART. 13 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.

ART. 14 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.

ART. 15 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.

ART. 16 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.

ART. 17 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 isoloirs 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.

ART. 18 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.

ART. 19

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.

ART. 20

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.

ART. 21

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.

ART. 22

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.

ART. 23

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.

ART. 24

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.

ART. 25

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.

ART. 26

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.

ART. 26

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.

ART. 27

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.

ART. 1er

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).

ART. 1er 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).

ART. 2 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.

ART. 3 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.

ART. 4 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.

ART. 5 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.

ART. 6

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.

ART. 6

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.

ART. 6 bis

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.

ART. 7

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.

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART. 8

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. *La communication du texte à la direction doit être faite simultanément à l'affichage.*

ART. 54 bis

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).

ART. 79

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.

ART. 57

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.

ART. 58

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.

ART. 55 (1)

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).

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

ART. 56

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.

ART. 60

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.

ART. 60 bis

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.

ART. 59

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 40e 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 41e heure.

ART. 50 bis

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 150e 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.

ART. 50 ter

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.

ART. 51

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.

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

ART. 52

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.

ART. 59 bis (1)

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

- au 1er octobre 1976, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 42 heures ;

- au 1er janvier 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 43 heures ;

- au 1er juin 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 41 h 30 ;

- au 1er octobre 1977, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 42 heures ;

- au 1er janvier 1978, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 41 heures ;

- au 1er juin 1978, 1/2 heure pour les horaires supérieurs à 41 heures ;

- au 1er octobre 1978, 1:2 heure pour les horaires supérieurs à 40 h 30 ;

- au 1er 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.

ART. 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.

ART. 81

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.

ART. 82

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.

ART. 83

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 181e 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 le 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 095e 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)

ART. 84

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 1re catégorie (1) : 39,6 % du salaire mensuel brut de référence ;

- invalidité 2e ou 3e 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 %.

ART. 85

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'invalide 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 évènement :

-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)

ART. 86

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.

ART. 87

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.

ART. 88

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'invalide 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.

ART. 89

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 cacheté, 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.

ART. 90

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.

ART. 91

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 detravail (1)

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.

(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)

ART. 92

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

Garanties	Taux contractuel des cotisations [1]	Part salarié	Part employeur
Décès/ IAD – obsèques	0,36 %	0,18 %	0,18 %
Invalidité	0,30 %	0,15 %	0,15 %
Incapacité de travail	0,24 %	0,12 %	0,12 %
Rente éducation	0,16 %	0,08 %	0,08 %
Rente handicap	0,03 %	0,015 %	0,015 %
Portabilité	0,01 %	0,005 %	0,005 %
Total	1,10 %	0,55 %	0,55 %
[1] 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.			

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étendu par arrêté du 24 avril 2018.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

ART. 93

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.

ART. 94

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.

ART. 95

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.

ART. 96

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.

ART. 97 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 apparaitre 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 apparaitre 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 apparaitre 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 apparaitre 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.

ART. 53

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.

ART. 53

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.

ART. 54

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.

ART. 63

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre 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 œuvre 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.

ART. 63

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 m3, 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.

ART. 64

A dater de la période annuelle de référence commençant le 1er juin 1982 (1), chaque salarié des exploitations frigorifiques aura droit à un congé annuel dont la durée sera déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans l'entreprise.

Pour 1982, à titre transitoire et exceptionnel, les droits nouveaux supplémentaires (un demi-jour par mois) seront acquis à compter du 1er janvier 1982 jusqu'au 31 mai 1982 (1).

Ce congé annuel sera décompté dans le rapport par semaine des jours ouvrés aux jours ouvrables : ainsi pour 1 semaine de 5 jours travaillés, le congé sera décompté sur la base de 5 jours ouvrés pour 6 jours ouvrables, soit un congé annuel de 25 jours ouvrés pour 30 jours ouvrables. La comptabilité en jours ouvrés sera de règle sauf accord particulier d'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 de l'article L. 223 du code du travail s'appliquent.

Des jours de congés supplémentaires pour ancienneté seront attribués dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté ;

- 2 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté ;

- 3 jours ouvrés après 20 ans d'ancienneté.

Si la période de congé comporte 1 jour férié autre que le 1er Mai (fête du travail), celui-ci est assimilé à 1 jour ouvrable pour le calcul de la durée du congé ; s'il s'agit d'un des jours fériés visés à l'article 73 de la convention collective nationale, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire calculée dans les conditions prévues audit article.

En outre, lorsque l'intéressé totalise au moins 20 ou 25 ou 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie de 1, 2 ou 3 jours supplémentaires de congé qui, lorsqu'ils ne donnent pas lieu à un allongement de la durée d'absence effective, ouvrent droit pour le salarié à un supplément correspondant d'indemnisation.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 mars 1982, art. 1er).

ART. 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.

ART. 65

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.

ART. 66

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.

ART. 67 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.

ART. 68 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.

ART. 68 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.

ART. 69 (1) 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).

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

ART. 70 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.

ART. 71 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.

ART. 72

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.

ART. 72

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 sœur 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.

ART. 28

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.

ART. 29

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

ART. 30

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.

ART. 31

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.

ART. 32

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.

ART. 33

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

ART. 34

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.

ART. 34

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.

ART. 35

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.

ART. 35

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.

ART. 36

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.

ART. 37

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.

ART. 37

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'accomplissemnt 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.

ART. 38

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.

ART. 39

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.

ART. 40

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).

ART. 40 bis

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.

ART. 47

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.

ART. 76

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).

ART. 48

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.

ART. 48

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.

ART. 76 bis (1)

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.*

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

ART. 46 bis

(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 certaines 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).

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

ART. 73

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.

ART. 46 ter

Afin d'éviter tout abus dans l'utilisation des contrats temporaires, notamment par leur succession ou leur prolongationinjustifiée, 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 7e mois ou la 6e 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.

ART. 74

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.

ART. 75 (1)

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 mensualisation du 22 juin 1979 (brochure n° 3128).

ART. 75

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.

ART. 50

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.

ART. 50

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 prologent 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 social.

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 aptidudes, 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.

ART. 50 bis

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 150e 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.

ART. 50 ter

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.

ART. 51

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.

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

ART. 52

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.

ART. 78

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.

ART. 49

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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 103 du 30 mars 2026 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2026

ART. 1er

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 102 du 24 mars 2025 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :
« À compter du 1er mars 2026, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Coefficient		Salaires mensuels (151,67 heures)
125	12,20	1 850,19
135	12,26	1 859,38
145	12,33	1 870,09
155	12,43	1 885,39
175	12,53	1 900,70
195	12,96	1 966,50
205	13,34	2 023,12
225	13,72	2 081,28
235	13,83	2 098,11
245	14,36	2 177,69
265	15,81	2 398,06
275	16,15	2 450,09
295	17,28	2 621,49
305	17,74	2 690,36
315	18,37	2 786,77
335	19,10	2 896,95
345	19,51	2 959,70
355	19,61	2 975,00
405	22,26	3 377,48
505	27,86	4 225,30
555	30,64	4 647,67
605	33,42	5 068,52
655	36,22	5 493,96
705	39,00	5 914,80

ART. 2

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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 3

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.
Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations 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.

SECTION 3

Avenant : Annexe II Convention collective nationale du 10 juillet 1956 ouvriers et employés (1)

Source officielle Légifrance

ART. 10

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

ART. 11

La mise à la retraite ou le départ en retraite d'un salarié ouvrier ou employé à partir de 60 ans dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ne constitue pas un licenciement ni une démission.

Toutefois, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance réciproque égal à 3 mois pour les ouvriers et employés.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale doit s'accompagner d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

La contrepartie emploi pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;

- ou conclusion d'au minimum un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 1 contrat pour 3 mises à la retraite.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite, ou dans un délai de 12 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

La contrepartie formation professionnelle prendra la forme suivante :

L'entreprise qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires.

A cette fin, et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'entreprise accordera aux salariés âgés de 50 ans et plus 2 heures supplémentaires au titre du droit individuel à la formation.

Cette contrepartie s'appliquera chaque année civile suivant le(s) départ(s) effectif(s) d'un ou de plusieurs salariés mis à la retraite.

Ces contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans feront l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins une fois par année.

En outre, lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 60 ans, le salarié ouvrier ou employé bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite distincte du préavis et égale aux 2/3 de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 10 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de 6 mois.

Lorsque le salarié ouvrier ou employé, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de 60 ans pour prendre sa retraite, celui-ci bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis et égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 10 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de 4,5 mois.

Le salarié qui bénéficiait d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux doit laisser ce logement libre dans un délai de 3 mois à compter de la date de son départ en retraite.

(+) Ces dispositions sont 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.

NOTA
(+) Ces dispositions sont 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.

ART. 11

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.

ART. 8

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.

ART. 9

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.

ART. 12

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.

ART. 11

La mise à la retraite ou le départ en retraite d'un salarié ouvrier ou employé à partir de 60 ans dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ne constitue pas un licenciement ni une démission.

Toutefois, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance réciproque égal à 3 mois pour les ouvriers et employés.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale doit s'accompagner d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

La contrepartie emploi pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi à raison de 1 contrat pour 1 mise à la retraite ;

- ou conclusion d'au minimum un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 1 contrat pour 3 mises à la retraite.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite, ou dans un délai de 12 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

La contrepartie formation professionnelle prendra la forme suivante :

L'entreprise qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires.

A cette fin, et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'entreprise accordera aux salariés âgés de 50 ans et plus 2 heures supplémentaires au titre du droit individuel à la formation.

Cette contrepartie s'appliquera chaque année civile suivant le(s) départ(s) effectif(s) d'un ou de plusieurs salariés mis à la retraite.

Ces contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans feront l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins une fois par année.

En outre, lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 60 ans, le salarié ouvrier ou employé bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite distincte du préavis et égale aux 2/3 de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 10 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de 6 mois.

Lorsque le salarié ouvrier ou employé, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de 60 ans pour prendre sa retraite, celui-ci bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis et égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 10 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de 4,5 mois.

Le salarié qui bénéficiait d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux doit laisser ce logement libre dans un délai de 3 mois à compter de la date de son départ en retraite.

(+) Ces dispositions sont 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.

> **NOTA**
> (+) Ces dispositions sont 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.

ART. 11

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.

ART. 13

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 heures et demi 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 37 euros ;
– 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 92 euros.

2. 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.

ART. 3

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.

ART. 3

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.

ART. 1er

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.

NOTA
(1) Voir accord de mensualisation du 22 juin 1979 (brochure n° 3128 portant sur les industries agricoles et alimentaires - accords nationaux).

ART. 2

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 4

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.

ART. 4

Voir textes salaires.

ART. 5

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.

ART. 5

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.

SECTION 4

Avenant : Annexe III Agents de maîtrise et techniciens assimilés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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).

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 7

Voir textes salaires.

ART. 8

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

ART. 8

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

ART. 8 bis

La mise à la retraite ou le départ en retraite d'un agent de maîtrise ou technicien assimilé à partir de 60 ans dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ne constitue pas un licenciement ni une démission.

Toutefois, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance réciproque égal à 3 mois.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale doit s'accompagner d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

La contrepartie emploi pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion d'au minimum un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour trois mises à la retraite.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite, ou dans un délai de 12 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

La contrepartie formation professionnelle prendra la forme suivante :

L'entreprise qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires.

A cette fin, et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'entreprise accordera aux salariés âgés de 50 ans et plus 2 heures supplémentaires au titre du droit individuel à la formation.

Cette contrepartie s'appliquera chaque année civile suivant le(s) départ(s) effectif(s) d'un ou de plusieurs salariés mis à la retraite.

Ces contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans feront l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins une fois par année.

En outre, lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 60 ans, l'agent de maîtrise ou le technicien assimilé bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite distincte du préavis et égale aux 2/3 de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 8 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de 7,3 mois.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien assimilé, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de 60 ans pour prendre sa retraite, celui-ci bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis et égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 8 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de 5 mois et demi.

Le salarié qui bénéficiait d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, doit laisser ce logement libre dans un délai de 3 mois à compter de la date de son départ en retraite.

(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 signature du présent avenant.

ART. 8 bis

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.

ART. 8 bis

La mise à la retraite ou le départ en retraite d'un agent de maîtrise ou technicien assimilé à partir de 60 ans dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein ne constitue pas un licenciement ni une démission.

Toutefois, afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance réciproque égal à 3 mois.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans mais pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale doit s'accompagner d'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle.

La contrepartie emploi pourra prendre l'une des formes suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat de professionalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative emploi à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

- ou conclusion d'au minimum un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'un contrat pour trois mises à la retraite.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite, ou dans un délai de 12 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

La contrepartie formation professionnelle prendra la forme suivante :

L'entreprise qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires.

A cette fin, et dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, l'entreprise accordera aux salariés âgés de 50 ans et plus 2 heures supplémentaires au titre du droit individuel à la formation.

Cette contrepartie s'appliquera chaque année civile suivant le(s) départ(s) effectif(s) d'un ou de plusieurs salariés mis à la retraite.

Ces contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle en cas de mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans feront l'objet d'une information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins une fois par année.

En outre, lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 60 ans, l'agent de maîtrise ou le technicien assimilé bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite distincte du préavis et égale aux 2/3 de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 8 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de 7,3 mois.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le technicien assimilé, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de 60 ans pour prendre sa retraite, celui-ci bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis et égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre au titre de l'article 8 de la présente annexe, à ancienneté égale, mais sans majoration d'âge et avec un maximum de 5 mois et demi.

Le salarié qui bénéficiait d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, doit laisser ce logement libre dans un délai de 3 mois à compter de la date de son départ en retraite.

(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 signature du présent avenant.

ART. 8 bis

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.

ART. 9

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.

ART. 10

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.

SECTION 5

Avenant : Accord du 29 janvier 1982 relatif à la durée et à l'aménagnement du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART.

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 novembdre 1988.

NOTA
(1) Voir exclusions figurant dans l'arrêté.

SECTION 6

Avenant : Accord du 29 novembre 1988 relatif à l'introduction de nouvelles technologies

Source officielle Légifrance

ART. **Préambule**

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.

ART. **8**

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 œuvre 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.

ART. **9**

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.

ART. **10**

Les parties signataires feront le bilan de l'application du présent accord au plus tard 2 ans après son entrée en vigueur.

ART. 6

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.

ART. 7

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 intallations, mettra en œuvre 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.

ART. 1er

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.

ART. 2

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 œuvre. 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.

ART. 3

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 œuvre du projet.

L'avis du CHSCT est transmis au comité d'entreprise ou d'établissement.

ART. 4

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).

ART. 5

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 œuvre de ce plan.

SECTION 7

Avenant : Annexe I Accord du 5 mars 1993 relatif à la partition des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agro-alimentaires

Source officielle Légifrance

ART.

3610 Fédération nationale de l'industrie laitière.

Chambre syndicale des industries de la conserve (1).

3702 Conserves de légumes.

3703 Conserves de poissons.

3704 Plats cuisinés.

3504 Conserves 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).

NOTA

(1) Cette rubrique ne concerne pas les entreprises fabriquant des conserves d'oeufs et celles effectuant le séchage des prunes d'ente.

SECTION 8

Avenant : Accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1.1

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.

ART. 1.2

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.

ART. 1.3

La mise en œuvre 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.

ART. 1.4

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.

ART. 1.5

Les parties signataires décident, afin de prendre en compte les spécificités du métier de la branche, que seront mises en œuvre 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.

ART. 1.6

Le sort du droit individuel à la formation en cas de rupture du contrat de travail obéit aux dispositions légales.

ART. 2.1

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.

ART. 2.2

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.

ART. 2.3

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.

ART. 2.4

La mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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.

ART. 2.5

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.

ART. 2.6

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.

ART. 2.7

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.

ART. 2.8

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.

ART. 5 (1)

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

(1) Numérotation changée par l'avenant n° 1 du 6 juin 2007.

ART. 6 (1)

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.

ART. 4 (1)

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.

ART.

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.

ART. 3.1

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.

ART. 3.1

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.

ART. 3.2

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.

ART. 3.2

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.

ART. 3.3

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.

ART. 3.3

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.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 70 du 1er septembre 2006 relatif aux jours fériés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 73 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

(Voir cet article.)

ART. 2

Sont supprimés à l'article 60, tel que modifié par l'avenant n° 19 du 1er juin 1970, les mots : " jour férié ".

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART.

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.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 1 du 6 juin 2007 à l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 ».

ART. 2

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. »

ART. 3

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. »

ART. 4

L'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation profesionnelle 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 secrétaires 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. »

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 8

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prendra effet au 1er janvier 2007.

ART.

Les parties signataires ont souhaité apporter des modifications à l'accord du 28 avril 2005 relatif à la formation professionnelle.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 72 du 29 janvier 2008 relatif au champ d'application de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

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.

ART.

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).

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 74 du 23 juin 2009 relatif à la période d'essai

Source officielle Légifrance

ART. 1

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.

ART. 2

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. »

ART. 3

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. »

ART. 4

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. »

ART. 5

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.

ART.

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.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 1 du 30 septembre 2009 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1

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.

ART. 2

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. »

ART. 3

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

ART. 4

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.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 1 du 13 janvier 2010 à l'accord du 31 mai 2003 relatif au travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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 effectue, 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.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART. 9

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.

ART. 10

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.

ART.

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.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 1 du 2 novembre 2010 à l'accord du 13 novembre 1992 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, l'employeur informera et consultera avant sa mise en œuvre effective le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur l'instauration de la nouvelle classification.

ART. 5

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 œuvre 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.

ART. 6

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 règlementaires 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 œuvre, 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

ART. 7

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.

ART. 8

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 œuvre effective du présent accord de 18 mois à compter de la date de sa signature.

ART.

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.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 2 du 2 novembre 2010 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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'invalide civil, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant. »

ART. 3

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 handicapes 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 societé, 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 cacheté, 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.

ART. 4

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.

ART. 5

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. »

ART. 6

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. »

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART.

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.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 77 du 1er août 2011 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er 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 181e 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 le 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 095e 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 1re catégorie (1) : 39,6 % du salaire mensuel brut de référence ;
– invalidité 2e ou 3e 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'invalide 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.
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 évènement :

– 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'invalide 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 cacheté, 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 apparaitre 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 apparaitre 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 apparaitre 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 apparaitre 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.

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur, pour l'ensemble des entreprises, le 1er janvier 2011.

ART. 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera déposé à la direction générale du travail.

ART.

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 1er 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 :

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 80 du 12 juin 2013 portant révision de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 × 1	0,20
2 ans	1/5 × 2	0,40
3 ans	1/5 × 3	0,60
4 ans	1/5 × 4	0,80
5 ans	1/5 × 5	1
6 ans	1/5 × 6	1,20
7 ans	1/5 × 7	1,40
8 ans	1/5 × 8	1,60
9 ans	1/5 × 9	1,80
10 ans	1/5 × 10	2
11 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 1)	2,33
12 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 2)	2,67
13 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 3)	3
14 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 4)	3,33
15 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5)	3,67
16 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 1)	4,07
17 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 2)	4,47
18 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 3)	4,87
19 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 4)	5,27
20 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 5)	5,67
21 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 6)	6,07
22 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 7)	6,47
23 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 8)	6,87
24 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 9)	7,27
25 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 10)	7,67
26 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 11)	8,07
27 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 12)	8,47
28 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 13)	8,87
29 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 14)	9,27
30 ans et plus	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 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 débuteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

ART. 2

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 × 1	0,20
2 ans	1/5 × 2	0,40
3 ans	1/5 × 3	0,60
4 ans	1/5 × 4	0,80
5 ans	1/5 × 5	1
6 ans	1/5 × 6	1,20
7 ans	1/5 × 7	1,40
8 ans	1/5 × 8	1,60
9 ans	1/5 × 9	1,80
10 ans	1/5 × 10	2
11 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 1)	2,33
12 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 2)	2,67
13 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 3)	3
14 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 4)	3,33
15 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5)	3,67
16 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 1)	4,07
17 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 2)	4,47
18 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 3)	4,87
19 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 4)	5,27
20 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 5)	5,67
21 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 6)	6,07
22 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 7)	6,47
23 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 8)	6,87
24 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 9)	7,27
25 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 10)	7,67
26 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 11)	8,07
27 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 12)	8,47
28 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 13)	8,87
29 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 14)	9,27
30 ans et plus	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 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 débuteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

ART. 3

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 × 1	0,20
2 ans	1/5 × 2	0,40
3 ans	1/5 × 3	0,60
4 ans	1/5 × 4	0,80
5 ans	1/5 × 5	1
6 ans	1/5 × 6	1,20
7 ans	1/5 × 7	1,40
8 ans	1/5 × 8	1,60
9 ans	1/5 × 9	1,80
10 ans	1/5 × 10	2
11 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 1)	2,33
12 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 2)	2,67
13 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 3)	3
14 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 4)	3,33
15 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5)	3,67
16 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 1)	4,07
17 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 2)	4,47
18 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 3)	4,87
19 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 4)	5,27
20 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 5)	5,67
21 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 6)	6,07
22 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 7)	6,47
23 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 8)	6,87
24 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 9)	7,27
25 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 10)	7,67
26 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 11)	8,07
27 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 12)	8,47
28 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 13)	8,87
29 ans	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 14)	9,27
30 ans et plus	(1/5 × 10) + (1/3 × 5) + (2/5 × 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 débuteront à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 8

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.

ART. 9

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.

ART. 10

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.

ART. 11

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.

ART. 12

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.

ART. 13

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.

ART. 14

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 sœur 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.

ART. 15

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.

ART. 16

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.

ART. 17

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 professionnelleest abrogé.
L'article 17 s'appliquera à compter du premier jour du mois qui suit celui du dépôt du présent avenant.

ART. 18

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.

ART. 19

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.

ART.

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.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 84 du 15 septembre 2016 relatif à la prime de treizième mois

Source officielle Légifrance

ART.

La prime annuelle visée par l'article 14 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 ainsi que par l'article 5 de l'annexe I « Salaires » de la convention collective nationale est dénommée dans les contrats de travail selon des intitulés différents : prime annuelle ou prime de fin d'année ou prime annuelle de treizième mois ou treizième mois ...
Afin d'harmoniser les intitulés, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité préciser les dispositions prévues à l'article 5 de l'annexe I « Salaires » de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques et à l'article 14 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979, de la manière suivante :
– les contrats de travail conclus postérieurement à la date d'extension du présent avenant, mentionnent désormais une prime de treizième mois ;
– les libellés retenus (prime annuelle ou prime de fin d'année ou prime annuelle de treizième mois ou treizième mois ...) dans les contrats de travail conclus préalablement à la date d'extension du présent avenant, sont assimilés à une prime de treizième mois.
Cette prime de treizième mois comprend par conséquent les mêmes caractéristiques que la prime annuelle résultant de ces textes.
La généralisation de l'intitulé prime de treizième mois ne saurait constituer un motif de cumul avec les autres intitulés préalablement retenus (prime annuelle ou prime de fin d'année ou prime annuelle de treizième mois ou treizième mois ...).
Le pre´ sent accord a e´ te´ fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification a` chacune des organisations repre´ sentatives dans les conditions pre´ vues a` l'article L. 2231-5 du code du travail, et de´ po^ t dans les conditions pre´ vues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du me^ me code.
Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail formulée par la partie la plus diligente. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 91 du 12 juin 2020 à l'accord du 21 février 2019 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant se substitue dans toutes ses clauses à l'accord initial.

Pour répondre aux exigences de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'accord du 21 février 2019 relatif à l'intéressement dans la branche des exploitations frigorifiques est modifié comme suit :

ART. 1er

Le présent accord de branche fixe des trames type d'accord d'intéressement présentant les différentes options pouvant être retenues par les entreprises de la branche afin de mettre en place un régime d'intéressement.

ART. 2

Les dispositions du présent accord s'appliquent :
– aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956.
– aux seules entreprises, parmi celles-ci, qui déposent auprès de la DIRECCTE dont elles dépendent, dans les conditions légales et réglementaires, le contenu des dispositions de l'un des accords d'intéressement d'entreprise annexées au présent accord.

ART. 3

Pour être applicables au sein des entreprises de la branche, les trames d'accords fixées en annexe doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités suivantes :
– soit par accord collectif conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales, représentatives dans l'entreprise ;
– soit par accord conclu au sein du comité social et économique ;
– soit par accord ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale.

L'accord transposé selon l'une de ces modalités devra ensuite faire l'objet des mesures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 4

Les clauses figurant dans cet accord et ses annexes sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord.

Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord et de ses avenants.

ART. 5

Le présent accord d'intéressement de branche est institué pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature.

Ses annexes, doivent être transposées dans l'entreprise souhaitant en bénéficier, selon les modalités précisées à l'article 3.

ART. 6

Une commission de suivi du présent accord de branche est mise en place. Elle se réunira pour faire le point sur l'évolution de l'accord et pourra proposer aux signataires des modifications et évolutions de l'accord.

Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de l'accord.

ART. 7

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

ART. 8

Les signataires du présent accord pourront le faire évoluer par voie d'avenant.

Les modifications instaurées par de tels avenants prendront effet lors de la première transposition de l'une des annexes de l'accord de branche, pour les entreprises qui n'avaient pas encore fait ce choix à la date du dépôt de l'avenant. Pour les entreprises ayant déjà transposé l'une des annexes, l'avenant à l'accord de branche s'appliquera au moment du renouvellement de l'accord d'intéressement.

L'avenant à l'accord de branche est déposé auprès du ministère du travail, dépositaire de l'accord initial.

Le présent accord de branche pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis indiqué ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte l'ait remplacé à cette date.

En cas de dénonciation de l'accord de branche par l'ensemble des parties signataires, ses dispositions continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur 3e exercice social d'application de l'accord d'entreprise. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail tel que modifié par l'article 121 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération de simplification de l'action publique.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART. 9

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet, à la diligence de chaque employeur ayant décidé d'appliquer l'accord d'intéressement de branche, d'une information à tous les salariés de l'entreprise, en version papier ou par voie électronique.

ART.

Entre les soussignés :

Pour la direction :
La société … … … … … … (dénomination sociale), … … … … … … (forme) au capital de … … … … … … (capital) €, code NAF : … … … … … … (Code NAF), dont le siège est situé à … … … … … … (siège social/ adresse), représentée par … … … … … … (prénom) … … … … … … (nom), en sa qualité de … … … … … … (qualité),
d'une part, et :
Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise … … … … … …, représentées respectivement par leur délégué syndical, M. … … … … …,
d'autre part.

Préambule
Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les Parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :
À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 « Calcul de l'intéressement » et 5 « Répartition ».

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1er
Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :
– le champ d'application ;
– la durée de l'accord ;
– les modalités d'Intéressement retenues ;
– les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
– l'époque des versements ;
– les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
– les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2
Champ d'Application

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements : l'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des … … … … … (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements) ;

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements : à ce jour, l'entreprise est constituée de … … … … … établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont … … … … … …, situés à … … … … ….

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société … … … … …

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise

en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation ...).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3
Durée de l'accord. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. (1)

Il prend effet le ... ... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes : ... ...

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des 3 exercices suivants (1) :
– exercice ouvert le ... ... et clos le ... ... (à préciser) ;
– exercice ouvert le ... ... et clos le ... ... (à préciser) ;
– exercice ouvert le ... ... et clos le ... ... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction.

Au terme des 3 exercices précités, l'accord sera donc caduc. (1)

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitées à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans. (1)

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise. (1)

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :
– si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
– si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4
Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemple)

Sécurité :
– réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;

– source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie).

Qualité de la prestation :
– (litiges clients + coût écart de stock) × 100/ CA net ;
– source = factures clients.

Amélioration du présentéisme collectif :
– nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
– source : logiciel de paie.

Préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres ...) :
– diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
– source : comptabilité analytique.

Efficacité opérationnelle :
– nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/ nombre d'heures travaillées ;
– source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5
Répartition de l'intéressement

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :
– répartition uniforme ;
– répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
– répartition proportionnelle au salaire ;
– répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article (2) :

– la présence effective au travail ;
– les congés payés ;
– les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
– les journées de réduction du temps de travail ;
– les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
– les congés légaux de maternité et d'adoption ;
– les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) (3) *;*
– les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :
– l'arrêt maladie ;
– l'accident de trajet ;
– le congé sans solde ;
– le congé parental d'éducation à temps plein ;
– etc.

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice. (4)

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6
Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement ».

Toute somme versée au-delà du dernier jour du 2e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7
Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande. (5)

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :
– le montant global de l'intéressement ;
– le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
– le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
– les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
– lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
– les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'Intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8
Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9
Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un plan d'épargne entreprise.

Article 10
Publicité. Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « Télé accords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en ... ... exemplaires,
À ... ..., le ... ...
Pour la direction
M/ Mme ... ...
Signature
Et
Les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical
Signature

(1) A l'annexe 1, le 1er et le 3e alinéa de l'article 3, ainsi que le 2e alinéa du paragraphe relatif à l'hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction et le 1er et le dernier alinéa du paragraphe relatif à l'hypothèse avec tacite reconduction du même article sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) À l'article 5 de l'annexe 1, le paragraphe listant les situations considérées « comme temps de présence » est étendu sous réserve du respect de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions et de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(3) Le 15e alinéa de l'article 5 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation telle qu'établie à l'arrêt du 16 juin 2011.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(4) L'avant-dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(5) Le 1er alinéa du paragraphe relatif à l'information individuelle de l'article 7 de l'annexe 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART.

Entre les soussignés :
Pour la direction :
La société … … … … … … (dénomination sociale), … … … … … … (forme) au capital de … … … … … … (capital) €, code NAF : … … … … … … (Code NAF), dont le siège est situé à … … … … … … (siège social/ adresse), représentée par … … … … … … (prénom) … … … … … … (nom), en sa qualité de … … … … … … (qualité)
d'une part, et :
Le … … … … … … (le comité social et économique) ayant voté à la majorité des membres titulaires présents, au cours de la réunion du … … … … … … (à compléter) dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par M. … … … … en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du … … … …,
d'autre part.

Préambule
Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :
À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 « Calcul de l'intéressement » et 5 « Répartition ».

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1er
Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :
– le champ d'application ;
– la durée de l'accord ;
– les modalités d'intéressement retenues ;
– les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
– l'époque des versements ;
– les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
– les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2
Champ d'application

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements : l'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des … … … … … … (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements : à ce jour, l'entreprise est constituée de … … … … … … établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont … … … … … …, situés à … … … … … …

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société … … … … …

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation ...).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3
Durée de l'accord. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. (1)

Il prend effet le ... ... et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes : ... ...

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des 3 exercices suivants (1) :
– exercice ouvert le ... ... et clos le ... ... (à préciser) ;
– exercice ouvert le ... ... et clos le ... ... (à préciser) ;
– exercice ouvert le ... ... et clos le ... ... (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction. *Au terme des 3 exercices précités, l'accord sera donc caduc.* (1)

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitées à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans. (1)

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise. (1)

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :
– si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
– si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4
Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemple)

Sécurité :
– réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;
– source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie).

Qualité de la prestation :
– (litiges clients + coût écart de stock) × 100/ CA net ;
– source = factures clients.

Amélioration du présentéisme collectif :
– nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
– source : logiciel de paie.

Préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres ...) :
– diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
– source : comptabilité analytique.

Efficacité opérationnelle :
– nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/ nombre d'heures travaillées ;
– source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5
Répartition de l'intéressement

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :
– répartition uniforme ;
– répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
– répartition proportionnelle au salaire ;
– répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article (2) :

– la présence effective au travail ;
– les congés payés ;
– les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
– les journées de réduction du temps de travail ;
– les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
– les congés légaux de maternité et d'adoption ;
– les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) (3) ;

– les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :
– l'arrêt maladie ;
– l'accident de trajet ;
– le congé sans solde ;
– le congé parental d'éducation à temps plein,

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice. (4)

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6
Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement ».

Toute somme versée au-delà du dernier jour du 2e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7
Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande. (5)

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :
– le montant global de l'intéressement ;
– le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
– le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
– les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
– lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
– les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8
Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9
Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un plan d'épargne entreprise.

Article 10
Publicité. Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « Télé accords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en ... ... exemplaires,
À ... ..., le ... ...
Pour la direction
M/ Mme ... ...,
Signature
Et
Membre mandaté par le comité social et économique.
Signature

(1) A l'annexe 2, le 1er et le 3e alinéa de l'article 3, ainsi que le 2e alinéa du paragraphe relatif à l'hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction et le 1er et le dernier alinéa du paragraphe relatif à l'hypothèse avec tacite reconduction du même article sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) À l'article 5 de l'annexe 2, le paragraphe listant les situations considérées « comme temps de présence » est étendu sous réserve du respect de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions et de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(3) Le 15e alinéa de l'article 5 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation telle qu'établie à l'arrêt du 16 juin 2011.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(4) L'avant-dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(5) Le 1er alinéa du paragraphe relatif à l'information individuelle de l'article 7 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART.

Entre les soussignés :
Pour la direction :
La société … … … … … … (dénomination sociale), … … … … … … (forme) au capital de … … … … … … (capital) €, code NAF : … … … … … … (Code NAF), dont le siège est situé à … … … … … … (siège social/ adresse), représentée par … … … … … … (prénom) … … … … … … (nom), en sa qualité de … … … … … … (qualité)
d'une part, et :
L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord. Ladite ratification intervient suite à une demande conjointe effectuée en date du … … … … … … (à compléter) par la direction de l'entreprise et le … … … … … … (comité social et économique ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise).
Ou
L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers et dont le procès-verbal est joint au présent accord.
d'autre part.

Préambule
Le caractère aléatoire de l'intéressement

Compte tenu des critères ci-dessous exposés, l'intéressement est variable d'un exercice à l'autre et peut, le cas échéant être nul. Aussi, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs et, en conséquence, ne considèrent pas l'intéressement comme un avantage acquis.

En effet, l'intéressement ne dépend pas d'une décision des parties signataires mais uniquement des règles de calcul définies par l'accord.

Le principe de non-substitution

Par ailleurs, il est constaté par les parties que les sommes attribuées ne se substituent à aucun élément de rémunération en vigueur dans la société ou supprimé dans un délai de 12 mois.

Choix des critères d'intéressement

Les parties se sont entendues pour retenir les critères suivants pour le calcul de l'intéressement et pour sa répartition :
À compléter selon les critères retenus parmi les exemples listés aux articles 4 « Calcul de l'intéressement » et 5 « Répartition ».

Le caractère collectif de l'accord

Les parties rappellent que les différents critères s'entendent, de manière collective, et que l'ensemble des critères répondent à ces exigences de performance commune à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture, que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les clauses figurant dans cet accord sont issues des dispositions légales et réglementaires ainsi que des positions de l'administration à la date de signature de l'accord. Toute évolution ultérieure des textes ou de ses interprétations emporte modification des termes de l'accord.

Article 1er
Objet

Le présent accord a pour objet de fixer :
– le champ d'application ;
– la durée de l'accord ;
– les modalités d'intéressement retenues ;
– les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement ;
– l'époque des versements ;
– les modalités d'informations collectives et individuelles du personnel ;
– les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2
Champ d'application

Hypothèse où l'entreprise comporte plusieurs établissements

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord s'applique à tous ses établissements : l'accord s'applique à tous les établissements présents et futurs de l'entreprise. À ce jour, l'entreprise est constituée des … … … … … … (préciser le nombre d'établissements) établissements suivants : (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements et qu'elle souhaite que l'accord ne s'applique qu'à certains de ses établissements : à ce jour, l'entreprise est constituée de … … établissements (préciser le nombre d'établissements) qui sont … … … … … …, situés à … … … … … …

L'accord s'applique aux établissements suivants de l'entreprise : … … … … … … (préciser la dénomination et l'adresse de chacun de ces établissements).

Conformément aux dispositions de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, l'accord est applicable à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail avec la société (CDD ou CDI) et comptant au moins 3 mois d'ancienneté au sein de la société … … … … …

Pour le calcul de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de la réserve d'intéressement et des 12 mois qui la précèdent, ce qui correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise. L'ancienneté est prise en compte quel que soit le type de contrat de travail conclu avec le salarié (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat de professionnalisation …).

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 3
Durée de l'accord. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. (1)

Il prend effet le … … … … … … et concerne donc distinctement les exercices ou les périodes : … … … … …

Le calcul de l'intéressement sera effectué sur le résultat ou l'activité des 3 exercices suivants (1) :
– exercice ouvert le … … … … … et clos le … … … … … (à préciser) ;
– exercice ouvert le … … … … … et clos le … … … … … (à préciser) ;
– exercice ouvert le … … … … … et clos le … … … … … (à préciser).

Hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction

Le présent accord ne prévoit pas la tacite reconduction. *Au terme des 3 exercices précités, l'accord sera donc caduc.* (1)

Dans les 3 mois qui précèdent le terme de l'accord, les parties conviennent de se réunir pour juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

Hypothèse où l'accord prévoit la tacite reconduction

Si aucune des parties dûment habilitées à négocier ou ratifier un accord d'entreprise ne demande de renégociation de l'accord, dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et dans les 3 mois qui précèdent sa date d'échéance, l'accord se renouvellera par tacite reconduction, pour une nouvelle durée de 3 ans. (1)

Le renouvellement de cet accord est notifié par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE.

La notification respecte les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord.

La conclusion de l'accord d'intéressement pour une durée de 3 ans ne fait pas obstacle à la conclusion d'avenants annuels quantifiant l'objectif à atteindre, cette faculté permettant, le cas échéant, de mieux adapter l'intéressement à la vie de l'entreprise. (1)

Révision

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires, dans l'hypothèse où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ; la copie de l'accord portant révision serait alors déposée à la DIRECCTE.

D'après l'article D. 3313-6 du code du travail, tout avenant modifiant l'accord d'intéressement en vigueur doit être déposé à la DIRECCTE selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même pour être applicable à l'exercice en cours.

L'accord peut être révisé par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties signataires, dans la même forme que sa conclusion :
– si l'avenant est conclu avant la fin de la première moitié de la période de calcul sur laquelle porte la modification, il prendra effet sur le calcul applicable à l'exercice en cours ;
– si l'avenant est conclu postérieurement à cette période, il prendra effet à compter de l'exercice suivant.

Dénonciation

Toute dénonciation du présent accord pendant la période d'application ne pourra résulter que d'un accord de l'ensemble des parties signataires ; dans cette hypothèse, le cas échéant, la copie de l'accord de dénonciation serait alors notifiée à la DIRECCTE.

Dénaturation de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 3313-4 du code du travail, « dans le cas où une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise par fusion, cession ou scission rend impossible l'application de l'accord d'Intéressement, ledit accord cesse de produire effet ».

En conséquence, conformément à la loi, les directions des nouvelles sociétés s'engageraient à ouvrir des négociations afin de mettre en place un accord d'intéressement tenant compte de la situation spécifique de la nouvelle structure.

Article 4
Calcul de la réserve d'intéressement

Conformément à la loi, le montant de la réserve d'Intéressement est calculé en tenant compte de l'évolution de différents critères suivants :

4.1. Définition des critères (donnés à titre d'exemples)

Sécurité :
– réduction du nombre d'AT avec ou sans arrêt ou du taux de fréquence ;
– source : déclaration entreprise (registre des accidents ou logiciel de paie).

Qualité de la prestation :
– (litiges clients + coût écart de stock) × 100/ CA net ;
– source = factures clients.

Amélioration du présentéisme collectif :
– nombre d'heures d'absences (maladie, accidents et absences non justifiées) appréciés par rapport au nombre d'heures payées (forfait jour = 7 heures) ;
– source : logiciel de paie.

Préservation de l'outil de travail (engins de manutention, bâtiment, autres ...) :
– diminution du coût de réparation du site (hors groupes frigorifiques) ;
– source : comptabilité analytique.

Efficacité opérationnelle :
– nombre d'unités d'œuvre manutentionnées/ nombre d'heures travaillées ;
– source : logiciel gestion des temps et logiciel gestion des stocks.

Si un accord d'entreprise prévoit le critère d'efficacité opérationnelle, il prévoira également le critère de sécurité.

4.2. Montant de l'intéressement

Le montant potentiel de l'intéressement perçu à titre individuel s'obtient en additionnant les primes annuelles des X critères.

L'intéressement varie ainsi entre 0 € et X € annuels pour un bénéficiaire qui serait présent toute l'année.

Article 5
Répartition de l'intéressement

Conformément à la loi, le calcul du montant de la réserve d'intéressement est opéré en tenant compte de l'évolution de différents critères exposés à l'article 4 du présent accord.

Néanmoins, dans une logique visant à faciliter tant la lecture que l'adhésion des salariés aux critères ainsi définis, et pour rendre plus aisée la projection que ces derniers peuvent faire de l'amélioration de la performance collective, il est décidé de présenter les sommes ainsi dégagées par critères, sous la forme de montant par bénéficiaires potentiels.

Les parties au présent accord rappellent cependant que la masse globale d'intéressement résultera de la somme des primes pour objectifs atteints multipliée par le nombre de bénéficiaires potentiels.

La réserve globale d'intéressement définie au niveau de l'entreprise (ou chacune des unités de travail ou établissements) est répartie au sein de cette entreprise en totalité entre les salariés bénéficiaires, selon l'un des critères de répartition suivants (à choisir lors de la rédaction de l'accord) :
– répartition uniforme ;
– répartition proportionnelle à la durée de présence (au prorata du temps de présence durant l'année pour les salariés à temps plein ou au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel) ;
– répartition proportionnelle au salaire ;
– répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères, en précisant la clé de répartition des critères utilisés.

Sont considérés comme temps de présence au sens du présent article (2) :

– la présence effective au travail ;
– les congés payés ;
– les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
– les journées de réduction du temps de travail ;
– les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
– les congés légaux de maternité et d'adoption ;
– les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des rechutes dues à un accident du travail réalisé chez un précédent employeur) (3) ;

– les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

Ne sont donc notamment pas considérés comme temps de présence et de travail effectif :
– l'arrêt maladie ;
– l'accident de trajet ;
– le congé sans solde ;
– le congé parental d'éducation à temps plein ;
– etc.

Conformément à la loi, l'intéressement global ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés de l'entreprise au titre du même exercice comptable et son montant individuel ne peut excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations sociales par salarié et par exercice. (4)

Les parties rappellent que si le bénéficiaire n'a pas accompli 1 année de présence entière dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata du temps de présence.

Article 6
Versement de l'intéressement

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence annuelle

Le versement de l'intéressement, objet du présent accord, sera effectué, le cas échéant, au plus tard avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice de référence (après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale des actionnaires).

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP).

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Hypothèse d'un intéressement calculé sur une période de référence inférieure à 1 année

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le « Date limite de versement de l'intéressement ».

Toute somme versée au-delà du dernier jour du 2e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement produira un intérêt de retard égal au taux fixé par l'article L. 3314-9 du code du travail, soit à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Article 7
Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par une commission composée au sein du comité social et économique (CSE) qui se réunit à la demande d'une des parties.

Cette commission pourra se faire assister par toute personne susceptible d'apporter des éléments d'information concernant l'intéressement.

La commission composée au sein du CSE aura pour mission de vérifier l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord. Elle pourra à cet effet demander toute précision et tout document utile pour procéder à cette vérification.

Dans le cadre de son contrôle, la commission établira un rapport, consultable par tous, qui sera présenté dans les 6 mois suivant le délai de clôture de l'exercice.

La mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la direction. Un exemplaire complet est tenu à la disposition du personnel auprès du service ressources humaines.

Information individuelle

Chaque bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et, dans le cas de l'existence d'un plan épargne entreprise, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande. (5)

Il est présumé informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Conformément à l'article D. 3313-9 du code du travail, une fiche individuelle, distincte de la feuille de paie, sera remise au salarié bénéficiaire lors du versement de sa prime d'intéressement. Cette fiche doit comporter les mentions suivantes :
– le montant global de l'intéressement ;
– le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
– le montant des droits attribués au bénéficiaire ;
– les retenues opérées au titre de la CSG et de la CRDS ;
– lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
– les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Enfin, une note d'information mentionnant les dispositions prévues à l'article D. 3313-11 du code du travail sera remise à chaque salarié.

Cas du départ d'un salarié

En ce qui concerne le bénéficiaire qui ne ferait plus partie des effectifs de l'entreprise au jour de paiement de la prime d'intéressement, il est expressément convenu qu'il lui appartiendra d'informer la société de l'adresse à laquelle l'intéressement devra lui être versé.

L'entreprise demande son adresse au bénéficiaire ayant quitté l'entreprise avant le versement des primes d'intéressement et l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article L. 3314-9.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8
Procédure de règlement des différends

D'une manière générale, tous les problèmes relatifs à l'intéressement des salariés dans l'entreprise sont réglés selon les procédures contractuelles définies ci-après.

Afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur les différents éléments servant de base de calcul à l'intéressement de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable dans les conditions suivantes.

Elles appellent d'un commun accord, dans les 3 mois suivant le litige, le commissaire aux comptes ou l'expert-comptable de la société dont la mission consistera à tenter de concilier les parties. Durant l'exercice de sa mission, qui ne devra pas excéder 3 mois, les parties s'engagent à n'introduire aucune action contentieuse de quelque nature que ce soit.

Si la conciliation ne peut aboutir, chacune des parties aura alors la possibilité de saisir les tribunaux judiciaires compétents.

Article 9
Avantages fiscaux et sociaux

Les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de salaire et n'entrent donc pas en compte pour l'application de la Législation du travail et de la sécurité sociale. Elles sont en revanche soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) dans les conditions prévues par la loi.

Elles ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés. Elles sont en revanche soumises à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf à profiter des dispositions autorisant leur non-imposition, notamment par le biais d'un plan d'épargne entreprise.

Article 10
Publicité. Dépôt

Les salariés sont informés de la signature du présent accord par voie d'affichage et peuvent en prendre connaissance auprès du service des ressources humaines où un exemplaire est tenu à leur disposition.

Cet accord sera déposé sur la plate-forme nationale « Télé accords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes, dans un délai de 15 jours à compter de la date limite de signature.

Fait en ... ... exemplaires,
À ... ..., le ... ...
Pour la direction
M/ Mme ... ...,
Signature
Et
Cf. Liste nominative jointe.

(1) A l'annexe 3, le 1er et le 3e alinéa de l'article 3, ainsi que le 2e alinéa du paragraphe relatif à l'hypothèse où l'accord ne prévoit pas la tacite reconduction et le 1er et le dernier alinéa du paragraphe relatif à l'hypothèse avec tacite reconduction du même article sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) À l'article 5 de l'annexe 3, le paragraphe listant les situations considérées « comme temps de présence » est étendu sous réserve du respect de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions et de la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(3) Le 15e alinéa de l'article 5 de l'annexe 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation telle qu'établie à l'arrêt du 16 juin 2011.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(4) L'avant-dernier alinéa de l'article 5 de l'annexe 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(5) Le 1er alinéa du paragraphe relatif à l'information individuelle de l'article 7 de l'annexe 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

ART.

La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite loi Macron), complétée par les décrets du 25 novembre 2015 et 7 décembre 2015 portant sur l'épargne salariale, ouvre la négociation pour les branches sur l'intéressement.

Dans ce contexte, la branche encourage les entreprises à conclure un accord d'intéressement.

L'initiative de l'accord revient au dirigeant de l'entreprise.

Vecteur de progrès, l'intéressement peut être considéré comme un outil de management qui s'inscrit dans le champ de la responsabilité sociétale des entreprises.

La définition d'objectifs de progrès au plus près du terrain permet de concevoir un plan d'action pour améliorer la qualité, la sécurité et l'efficacité concourant ainsi à la performance de l'entreprise.

Au préalable, il est préconisé d'établir un diagnostic et de définir comment les salariés, informés et formés, peuvent participer, à leur niveau et de façon collective, à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise.

À cette fin, et pour faciliter la mise en œuvre du principe de l'intéressement, la branche met à la disposition des entreprises les exemples d'accord ci-dessous.

Trois trames type d'accord d'intéressement sont proposées selon que :
– l'accord est conclu avec les organisations syndicales représentées par leur délégué syndical (annexe 1) ;
– l'accord est conclu par le comité social et économique (annexe 2) ;
– l'accord est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel à la demande des représentants du personnel ou à la majorité des deux tiers du personnel, en l'absence de comité social et économique et d'organisation syndicale (annexe 3).

Compte tenu de la thématique de cet accord, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir, au niveau de la branche, une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables au sein des entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, la branche renvoie ces entreprises vers les exemples d'accord proposés afin de leur faciliter l'accès à un dispositif d'intéressement, via notamment la ratification à la majorité des deux tiers du personnel si elles ne disposent pas de représentants du personnel élus ou désignés.

SECTION 21

Avenant salaires : Avenant n° 65 du 31 mai 2003 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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). "

Article 2

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 x 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,z191	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 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 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.

SECTION 22

Avenant salaires : Avenant n° 66 du 10 mai 2004 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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 MINIMUM	SALAIRE MENSUEL 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.

SECTION 23

Avenant salaires : Additif à l'avenant "Salaires" n° 68 du 4 juillet 2005

Source officielle Légifrance

ART.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum (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.

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant n° 69 du 21 juin 2006 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

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 MINIMUM	SALAIRE MENSUEL 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.

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant n° 73 du 18 septembre 2008 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2008

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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. »

ART. 2

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 71 du 6 septembre 2007relatives 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 €. »

ART. 3

A compter du 1er juillet 2008, l'article 2 « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 65 du 31 mai 2003est 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 × 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 d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS 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 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.

ART. 4

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.

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant n° 87 du 17 avril 2018 relatif aux salaires pour l'année 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 85 du 23 mars 2017 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1er janvier 2018, les salaires minima garantis 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 (pour 151,67 heures)
125	9,90	1 501,87
135	9,94	1 508,02
145	9,99	1 515,70
155	10,04	1 523,37
165	10,09	1 531,05
175	10,18	1 543,34
185	10,37	1 572,51
195	10,63	1 612,44
205	10,65	1 615,51
215	10,68	1 620,12
225	10,92	1 656,98
235	11,41	1 730,69
245	11,89	1 802,86
255	12,34	1 871,97
265	12,82	1 944,14
275	13,32	2 020,93
285	13,80	2 093,10
295	14,30	2 168,35
305	14,81	2 246,67
315	15,33	2 324,99
325	15,78	2 394,09
335	16,27	2 467,80
345	16,77	2 543,05
355	16,79	2 546,12
405	19,18	2 908,54
455	21,59	3 274,02
505	23,99	3 637,98
555	26,39	4 001,93
605	28,78	4 364,34
655	31,19	4 729,83
705	33,58	5 093,78

Il est rappelé que :
– le calcul de la prime d'ancienneté est fixé par l'article 2 « prime d'ancienneté » de l'avenant n° 85 du 23 mars 2017 ;
– le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, sont calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003 ».

ART. 2

À compter du 1er janvier 2018, l'article 13 « Prime de froid » de l'annexe II ouvriers et employés, tel que modifié par l'avenant n° 85 du 23 mars 2017 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :
« 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 heures et demie 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 35,70 € ;
– 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 78,80 €.

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 3,53 € 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. »

ART. 3

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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 4

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations 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.

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant n° 95 du 12 juillet 2022 relatif aux salaires minima garantis au 1er juillet 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 94 du 15 février 2022est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1er juillet 2022, les salaires minima garantis 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 151,67 heures
125	11,20	1 699,33
135	11,25	1 705,73
145	11,29	1 712,13
155	11,33	1 718,53
175	11,41	1 730,45
195	11,87	1 800,65
205	12,01	1 821,87
225	12,13	1 839,83
235	12,67	1 921,45
245	13,20	2 001,45
265	14,55	2 207,14
275	14,80	2 244,69
295	15,88	2 407,94
305	16,29	2 470,59
315	16,85	2 556,28
335	17,55	2 662,28
345	18,04	2 736,80
355	18,07	2 739,98
405	20,60	3 123,70
505	25,76	3 907,00
555	28,34	4 298,65
605	30,90	4 687,13
655	33,49	5 078,79
705	36,07	5 470,44

ART. 2

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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 3

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations 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.

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant n° 97 du 4 avril 2023 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 95 du 12 juillet 2022 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1er avril 2023, les salaires minima garantis 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 151,67 heures
125	11,48	1 741,81
135	11,54	1 749,90
145	11,59	1 758,35
155	11,61	1 761,49
175	11,70	1 775,27
195	12,19	1 849,08
205	12,46	1 890,19
225	12,72	1 929,80
235	13,01	1 973,14
245	13,53	2 051,48
265	14,93	2 264,53
275	15,20	2 305,29
295	16,27	2 468,14
305	16,70	2 532,35
315	17,28	2 620,19
335	17,99	2 728,84
345	18,50	2 805,22
355	18,52	2 808,47
405	21,11	3 201,79
505	26,40	4 004,68
555	29,05	4 406,12
605	31,68	4 804,31
655	34,32	5 205,76
705	36,97	5 607,20

Les parties conviennent que les minima conventionnels seront automatiquement revalorisés de 1 % le 1er septembre 2023 si le Smic devait être revalorisé après la date de signature du présent avenant et avant le 1er septembre 2023. »

ART. 2

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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 3

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations 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.

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant n° 98 du 23 juin 2023 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 97 du 4 avril 2023 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1er septembre 2023, les salaires minima garantis 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 151,67 heures
125	11,60	1 759,37
135	11,65	1 766,96
145	11,71	1 776,06
155	11,73	1 779,09
175	11,82	1 792,74
195	12,31	1 867,06
205	12,59	1 909,53
225	12,85	1 948,96
235	13,14	1 992,94
245	13,66	2 071,81
265	15,08	2 287,18
275	15,35	2 328,13
295	16,44	2 493,45
305	16,86	2 557,16
315	17,45	2 646,64
335	18,17	2 755,84
345	18,68	2 833,20
355	18,70	2 836,23
405	21,32	3 233,60
505	26,67	4 045,04
555	29,34	4 450,00
605	31,99	4 851,92
655	34,67	5 258,40
705	37,34	5 663,36

ART. 2

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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 3

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations 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.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 102 du 24 mars 2025 relatif aux salaires à compter du 1er mars 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 99 du 22 mars 2024 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1er mars 2025, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Cofficient		Salaire mensuel (151,67 heures)
125	12,09	1 833,69
135	12,15	1 842,79
145	12,22	1 853,41
155	12,32	1 868,57
175	12,42	1 883,74
195	12,85	1 948,96
205	13,22	2 005,08
225	13,60	2 062,71
235	13,71	2 079,40
245	14,23	2 158,26
265	15,67	2 376,67
275	16,01	2 428,24
295	17,13	2 598,11
305	17,58	2 666,36
315	18,21	2 761,91
335	18,93	2 871,11
345	19,34	2 933,30
355	19,44	2 948,46
405	22,07	3 347,36
505	27,61	4 187,61
555	30,37	4 606,22
605	33,12	5 023,31
655	35,90	5 444,95
705	38,65	5 862,05

ART. 2

À compter du 1er mars 2025, l'article 13 « Prime de froid » de l'annexe II « Ouvriers et employés », tel que modifié par l'avenant 99 du 22 mars 2024 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 heures et demi 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 37 euros ;
– 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 92 euros.

2. 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. »

ART. 3

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 programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

ART. 4

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations 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.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).