

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

23 septembre 2026 à 03:55

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.

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 I Convention collective nationale du 10 juillet 1956 •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2 bis	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

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

Article	.
---------	---

Avenant : PARTITION DES EMPLOYEURS DE MOINS DE DIX SALARIES AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS DI

Article 1	.
Article 2	.
Article 3	.
Article 4	.
Article 5	.
Article 6	.

Avenant : Avenant n° 67 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance .

Article 5	.
Article 6	.
Article 3	.
Article 4	.
Article 4 bis	.
Article 8	.
Article 9	.
Article 7	.
Article 1er	.
Article 12	.
Article 2	.
Article 10	.
Article	.
Article 11	.

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 : Accord du 6 juin 2007 relatif à la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement par un salarié mandaté •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
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° 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 : Accord du 30 mai 2011 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 2 du 21 avril 2015 relatif à la classification des postes •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

Article 7 •

Article 8 •

Article •

Avenant : Avenant n° 3 du 9 mars 2021 à l'accord du 13 novembre 1992 relatif à la classification des postes •

Article •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Article 6 •

Article •

Article •

Avenant : Avenant n° 92 du 27 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant : Avenant n° 96 du 29 septembre 2022 relatif au régime de prévoyance •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article •

Avenant salaires : Accord du 25 mars 1999 relatif aux salaires •

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 : Avenant n° 68 du 28 avril 2005 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° 71 du 6 septembre 2007 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2007 •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

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° 75 du 30 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 •

Article 1 •

Article 2 •

Article 3 •

Avenant salaires : Avenant n° 78 du 8 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er janvier 2011 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

Avenant salaires : Avenant n° 79 du 13 avril 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Avenant n° 82 du 21 avril 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2015 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Avenant salaires : Avenant n° 85 du 23 mars 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

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° 93 du 15 décembre 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2022 •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article 5 •

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° 99 du 22 mars 2024 relatif aux salaires •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

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 présente convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt doivent également être affichés dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage. Un exemplaire de la présente convention est tenu à la disposition du personnel.

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

Bulletins et enveloppes devront être fournis par la direction.

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

**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.

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

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

**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).

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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

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

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au 1 095^e 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. 1^{er})

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

- invalidité 1^{re} catégorie (1) : 39,6 % du salaire mensuel brut de référence ;
- invalidité 2^e ou 3^e 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 1^{re} catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 et 66 % ;
- aux invalides de 2^e catégorie ou de 3^e catégorie, pour les salariés dont le taux d'incapacité permanente est égal ou supérieur à 66 %.

Décès toutes causes (hors accident)

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

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

Personnes à charge :

Sont considérées à charge au jour du décès :

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

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

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

Décès par accident

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

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

Garantie double effet

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

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

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

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

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

Bénéficiaires du capital décès

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

- au conjoint survivant non séparé judiciairement ;
- à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;

- à défaut, à son concubin notoire (1) ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, présents ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses père et mère, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers, par parts égales.

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

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

Concubin notoire

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

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

Exclusions

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

Paieement 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.

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

Bénéficiaires

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

Reconnaissance de l'état d'handicap

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

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

Montant des prestations

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

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

Durée et paiement de la rente

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

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

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

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

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

Maintien de la garantie

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

Le maintien prend fin :

- à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;

- à la date de reprise d'une activité totale de service.

Formalités

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

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

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

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

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.

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

Bénéficiaires et garanties maintenues

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

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

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

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

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

Salaire de référence

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

Incapacité de travail [\(1\)](#)

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 83 interviendra à compter du 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 %
Incapacité	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.

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

Définition de la provision pour égalisation de la garantie invalidité

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

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

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

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

Définition de la provision pour égalisation de la garantie décès

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

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

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

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

Fonctions des provisions d'égalisation

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

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

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

a) Les provisions d'égalisation du risque invalidité

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

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

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

b) Les provisions d'égalisation du risque décès

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

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

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

Indivisibilité

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

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

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

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

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

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

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.

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.

**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'accomplissement de leur mission dans le groupe régional.

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

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

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.

L'objectif d'une politique de mensualisation réside dans l'unicité à terme du statut social du personnel, à l'exception des dispositions liées directement à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Dans l'état actuel des choses, il y a lieu de considérer comme directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées les dispositions relatives à la rémunération, la période d'essai, le préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ en retraite, les régimes de retraite et de prévoyance. Un certain nombre de questions, qui ne sont pas, pour l'essentiel, directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, peuvent cependant faire l'objet de dispositions restant particulières à certaines catégories de personnel : il en est ainsi de ce qui touche au recrutement, à la forme des contrats, à l'aménagement des conditions de travail, au remplacement, à la mutation, à la formation professionnelle, aux brevets d'invention, à la non-concurrence.

Dans l'esprit de la réglementation et des accords en vigueur, la solution des problèmes relatifs à la mensualisation qui pourront se poser dans les établissements sera recherchée avec les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, ou avec ces derniers seulement dans les établissements où il n'existerait pas de délégués syndicaux. Les différends éventuels pourront être soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 77.

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

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

Pour l'application des dispositions qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte :

- de la " présence continue " dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :
- période de maladie ou d'accident ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 75 ;
- congés de formation obtenus dans le cadre de la loi du 16 juillet 1971 et du décret du 10 décembre 1971 ;
- congés d'éducation ouvrière obtenus dans le cadre de l'article 1er de la loi du 23 juillet 1957 ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;
- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ;
- de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins 1 an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;
- du congé sans solde pour élever un enfant, obtenu par la mère de famille dans les conditions prévues à l'article 75 *bis*, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé ;
- enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

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

NOTA

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

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 prolongation injustifiée, il est précisé que le contrat à durée indéterminée règle normalement les rapports entre l'employeur et le personnel.

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

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

- travail à caractère saisonnier ;

- surcroît exceptionnel de travail, travaux exceptionnels ;

- remplacement dans le cas d'absence ou d'indisponibilité, tels que congés payés, maladie, maternité, obligations militaires, etc. ;

- cas du contrat nécessaire à un travailleur étranger pour l'obtention d'une carte de travail.

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

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

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

c) Par exception au paragraphe b ci-dessus, un contrat à durée déterminée peut être reconduit plusieurs fois lorsque la durée totale des contrats successifs n'est pas supérieure à 6 mois et que le nombre des reconductions n'excède pas 5. Dans ce cas, la transformation automatique en contrat à durée indéterminée intervient dès que l'une ou l'autre de ces deux conditions fait défaut, c'est-à-dire dès le 7^e mois ou la 6^e 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).

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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**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).

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.

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.

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 I Convention collective nationale du 10 juillet 1956

Source officielle Légifrance

ART.
1er

a) Principe :

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

b) Rémunération mensuelle minimale :

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de 40 heures, sera obtenue en multipliant par 174 le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé, de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

Les salaires minima garantis à l'article 2 ci-dessous s'appliquent indifféremment au personnel ouvrier et au personnel employé de même coefficient hiérarchique sans distinction entre personnel féminin et masculin.

c) Rémunération mensuelle effective :

- rémunération fixe : la rémunération mensuelle effective, pour un horaire hebdomadaire de 40 heures, se calculera en multipliant par 174 le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités compensatrices de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le salaire horaire ;

- rémunération variable : la rémunération mensuelle effective devra être au moins égale à la rémunération mensuelle minimale pour un travail normal ; elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche, telle qu'elle est appliquée dans l'établissement, étant entendu que les primes de production et de rendement feront l'objet d'une intégration progressive dans le salaire.

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

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

- si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ; lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine sont payées le mois suivant ;

- si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de ladite rémunération mensuelle sur la base, pour un horaire hebdomadaire de 40 heures de 1/174 par heure non effectuée ; toutefois, ne donneront pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif.

e) Salaires forfaitaires :

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

f) Paiement :

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

ART.
2

(1) Voir Salaires.

ART.
2
bis

(1) Voir Salaires.

ART.
3

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

**ART.
4**

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

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

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

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

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

**ART.
5**

Les salariés bénéficient, sous condition d'ancienneté, d'une prime annuelle dite de 13e mois.

Le montant de cette prime, pour une année civile complète d'activité, est de 100 % du salaire mensuel de l'intéressé, correspondant à l'horaire normalement pratiqué dans l'entreprise. Les primes ayant le caractère de salaire (prime de froid, prime d'ancienneté) sont comprises dans le calcul de cette prime annuelle dite de treizième mois.

Elle est versée au mois de décembre de l'année d'embauche, et, au choix de l'entreprise en 1 ou 2 fois – sous forme d'un acompte au mois de juin, le cas échéant –, les années civiles suivantes.

La condition d'ancienneté au 31 décembre de l'année d'embauche est de 9 mois continus.

Sous condition de cette ancienneté, la prime annuelle dite 13e mois est versée pro rata temporis de l'année civile d'embauche.

Tout départ de l'entreprise en cours d'une année civile postérieure à l'année civile d'embauche donne lieu au versement de la prime annuelle dite de 13e mois au pro rata temporis de la présence dans l'entreprise au cours de cette année civile, sous condition de l'ancienneté de 9 mois continus.

NOTA**ART.
6**

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

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

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**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.

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 dérangements 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 inférieure 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.

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 5

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

Source officielle Légifrance

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)

Il bis - Repos compensateur en remplacement du paiement des heures supplémentaires.

Lorsqu'une entreprise n'aura pas recours à la modulation des horaires de travail, il sera possible au salarié de remplacer le paiement des heures supplémentaires effectuées par un repos compensateur de durée équivalente majorée. Ce repos sera appelé " Repos pour HS ".

La procédure de libre choix devra être clairement explicitée au sein de chaque établissement par une note de service.

Ce repos sera de :

1 HS à 125 % = 1h15 ;

1 HS à 150 % = 1h30.

Ces heures supplémentaires se verront appliquer le repos compensateur de 20 % jusqu'au contingent légal de 130 heures et de 50 % au-delà et elles s'imputeront sur le contingent HS.

La prise de ce " repos pour HS " se fera en accord avec le chef d'établissement.

III. - Congés payés

(Modifie l'article 64 de la convention

et l'article 10 de l'avenant n° IV " Cadres ")

IV. - Compensation financière de la réduction d'horaire (1)

V. - Dispositions générales

Il est expressément convenu que les signataires du présent avenant au protocole d'accord du 29 janvier 1982 le soumettront à la section spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives en vue d'obtenir son extension ; il est entendu que ses dispositions ne sont applicables qu'en cas d'extension. Dans le cas contraire, ce sont les dispositions législatives et réglementaires en vigueur qui s'appliqueront, sauf accord collectif d'entreprise.

(1) Dispositions de ce paragraphe périmées, selon l'accord du 29 novembre 1988.

NOTA

(1) Voir exclusions figurant dans l'arrêté.

SECTION 6

Avenant : PARTITION DES EMPLOYEURS DE MOINS DE DIX SALAIRES AU DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS DIVERSES BRANCHES DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES. Accord du 5 mars 1993

Source officielle Légifrance

ART.
1

Les employeurs de moins de dix salariés compris dans le champ de compétence du présent accord versent la contribution à laquelle ils sont assujettis en application de l'[article L. 952-1 du code du travail](#) à l'Agefaforia dans les conditions prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur au moment où ils sont tenus d'effectuer ce versement.

ART.
2

Le montant de la contribution prévue à l'article 1er ci-dessus est égal au minimum prévu par l'obligation légale.

ART.
3

Les versements sont mutualisés dès leur réception. Ils sont gérés paritairement au sein de la section particulière du Faforia créée à cet effet par le conseil d'administration de l'Agefaforia.

ART.
4

Le montant et les modalités de prise en charge des dépenses qui peuvent être exposées au titre du présent accord sont déterminés par le conseil d'administration de l'Agefaforia.

ART.
5

Le présent accord peut être modifié par le conseil d'administration de l'Agefaforia réuni à cet effet en séance extraordinaire conformément aux dispositions de l'article 13 de ses statuts.

ART.
6

Le présent accord prend effet le 1er janvier 1992 et sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris. Toute organisation syndicale ou professionnelle des I.A.A., off d'activités connexes, pourra y adhérer sous réserve de l'accord préalable des organisations signataires dit présent accord ; la demande d'adhésion est adressée au délégué général de l'Agefaforia ; à défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile en cours. Toute adhésion est notifiée au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris ainsi qu'à chacune des organisations signataires du présent accord.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 67 du 15 décembre 2004 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
5

Le salaire de référence est le salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

ART.
6

Le taux de cotisation de la garantie décès-invalidité absolue et définitive 3e catégorie est fixé à 0,42 % du salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

Le taux de cotisation de la garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie est fixé à 0,15 % du salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

Le taux de cotisation de la garantie rente éducation (OCIRP) est fixé à 0,13 % du salaire brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

Les taux de cotisation susvisés sont répartis à raison de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

ART.
3

Les bénéficiaires s'entendent de l'ensemble des salariés non cadres de la branche professionnelle relevant de l'article 1er du présent avenant.

Par salariés, sont compris tous les titulaires d'un contrat de travail, qu'il soit conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée. En cas de suspension du contrat de travail, les garanties sont maintenues sous réserve du paiement de la cotisation.

La garantie décès-invalidité permanente et totale est maintenue mais subit des modifications. Il est créé une garantie rente éducation et une garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie.

4.1. Garantie décès

4.1.1. Garantie et prestations.

Décès toutes causes :

En cas de décès d'un assuré avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au (x) bénéficiaires (s) un capital dont le montant est fixé à 100 % du salaire annuel brut de référence.

Décès par accident :

En cas de décès accidentel d'un assuré avant sa mise ou son départ à la retraite, il est versé au (x) bénéficiaires (s) un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire annuel brut de référence.

Garantie double effet :

Si le conjoint ou la personne liée à l'assuré par la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou le concubin notoire décède avant l'âge de 60 ans, simultanément ou postérieurement au décès de l'assuré, il est versé aux enfants restant à charge un nouveau capital dont le montant est égal à celui versé au titre du décès toutes causes.

Est considéré à charge l'enfant de l'assuré ou de son conjoint ou de la personne liée à l'assuré par la signature d'un Pacs ou de son concubin, né ou à naître au moment du décès, légitime, reconnu, recueilli ou adoptif ou pour lequel l'assuré versait, à la date de son décès, une pension alimentaire en application d'un jugement, et dont l'âge est inférieur :

-à 18 ans ;

-à 20 ans s'il est en apprentissage ;

-à 25 ans s'il poursuit des études, s'il effectue le service national ou s'il est inscrit à l'ANPE comme demandeur d'emploi, non indemnisé par le régime d'assurance chômage,

ou quel que soit son âge, l'enfant atteint d'une invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire et l'empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunérée.

4.1.2. Désignation des bénéficiaires.

En cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires du capital sont les personnes qui avaient été désignées par l'assuré. A défaut de désignation expresse ou en cas d'absence, au jour du décès de l'assuré, de l'un des bénéficiaires désignés, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

-au conjoint non séparé de corps ni divorcé, ou à la personne liée à l'assuré par la signature d'un Pacs ou au concubin notoire ;

-à défaut, à ses enfants, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;

-à défaut, à ses héritiers légaux par parts égales entre eux.

4.2. Allocation d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou de la personne liée à l'assuré par la signature d'un Pacs ou du concubin notoire ou d'un enfant à charge de l'assuré (selon la définition prévue à la garantie double effet) une allocation d'obsèques dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale soit 2 516 € au 1er janvier 2005 est versée à l'assuré.

4.3. Garantie invalidité absolue et définitive 3e catégorie

L'assuré déclaré en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, avant son départ ou sa mise à la retraite percevra un capital dont le montant est identique à celui versé en cas de décès toutes causes ou de décès accidentel selon le cas.

Le versement de la prestation invalidité absolue et définitive 3e catégorie libère l'organisme assureur des garanties décès et double effet prévues au présent avenant.

Sont assimilés aux invalides de 3e catégorie les assurés atteints d'un taux d'invalidité supérieur à 66 % à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

4.4. Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'[article L. 341-1 du code de la sécurité sociale](#).

Ainsi, lorsque l'assuré est classé par la sécurité sociale en invalidité de 1re catégorie, il lui est versé une rente égale à 37,5 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

Lorsque l'assuré est classé par la sécurité sociale en invalidité de 2e ou de 3e catégorie, il lui est versé une rente égale à 65 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.

Concernant la garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie, il est prévu :

- l'indemnisation intégrale des salariés en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet du présent avenant, lorsque aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un organisme assureur antérieur ;
- la prise en charge de l'invalidité en cas de changement d'état pathologique (salarié en état d'incapacité de travail passant en état d'invalidité) ;
- les revalorisations futures portant sur les rentes d'invalidité en cours de service.

La rente en cas d'invalidité de 3e catégorie est cumulative avec le capital versé en cas d'invalidité absolue et définitive (art. 4.3 du présent avenant).

Sont assimilés aux invalides de 1re catégorie ou de 2e catégorie les assurés atteints d'un taux d'invalidité, respectivement, soit inférieur à 33 %, soit compris entre 33 et 66 %, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

4.5. Garantie rente éducation (rente OCIRP)

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale de l'assuré, il est versé à chaque enfant à charge de l'assuré une rente éducation dont le montant varie en fonction de l'âge de l'enfant :

- jusqu'au 12e anniversaire : 7 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B ;
- au-delà et jusqu'au 16e anniversaire : 10 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B ;
- au-delà et jusqu'au 18e anniversaire ou 26e anniversaire s'il est étudiant ou apprenti : 13 % du salaire annuel brut plafonné à la tranche A et à la tranche B.

Rente d'orphelin en cas de décès de père et de mère : les prestations visées ci-dessus sont doublées.

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

Bénéficiaires

En cas de décès du participant, ou de son classement en invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge reconnus comme tels.

Les enfants concernés sont, indépendamment de la position fiscale, dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
 - les enfants nés viables ;
 - les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.
- Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
 - jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
 - sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 26e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent participant.

4.6 Rente handicap

Objet de la garantie

La garantie handicap a pour objet, si un participant assuré décède pendant la durée de l'assurance, le service d'une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Bénéficiaires

Les bénéficiaires au sens de la présente garantie sont :

Le ou les enfants handicapés du participant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe " reconnaissance de l'état de handicap ".

Reconnaissance de l'état d'handicap

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

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

Montant et définition des prestations

Rente viagère

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 500 € à compter du 1er mars 2010 et pour l'année 2010.

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

Durée et paiement

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

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

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

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

Les rentes en cours de service sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite de l'ARRCO, entre la date du décès et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

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

Exclusions

La garantie ne s'applique pas en cas de guerre. Dans ce cas, cette garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Maintien de la garantie

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

Le maintien prend fin :

-à la date de liquidation de la retraite sécurité sociale ;

-à la date de reprise d'une activité totale de service.

Les cotisations restent dues à l'institution sur le salaire total ou partiel maintenu déclaré à l'administration fiscale, y compris les indemnités journalières complémentaires éventuellement versées dans le cadre du présent régime de prévoyance.

Formalités

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

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes.

Concernant la personne décédée :

-certificat de décès ;

-extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance.

Concernant le bénéficiaire :

-un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire ;

-tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux ;

-relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal.

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

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 4 de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 :

Article 4.1

Garantie décès

Article 4.2

Garantie allocation obsèques

Article 4.3

Garantie invalidité absolue et définitive 3e catégorie

Article 4.4

Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie

Article 4.5

Garantie rente éducation (rente OCIRP)

Article 4.6

Garantie rente handicap (rente OCIRP)

Lorsque les entreprises ont mis en place un régime complémentaire de prévoyance pour leurs salariés cadres, la portabilité s'applique conformément aux dispositions légales.

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

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009 pour toutes les garanties, excepté celle relative à la rente handicap. En effet, celle-ci étant mise en place à effet du 1er mars 2010, sa portabilité ne concerne que les ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est postérieure au 1er mars 2010.

2. Salaire de référence

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

3. Durée et limites de la portabilité

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

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

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

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

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

4. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 6 " Cotisations et répartition " de l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 (étendu par arrêté du 28 novembre 2005).

Comme il est précisé à l'article 2 de l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux dresseront un bilan des dispositifs de mutualisation à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant. Il en sera de même pour le présent dispositif de portabilité qui donnera lieu à l'établissement d'un bilan d'application au 1er juillet 2010 qui devra permettre de statuer sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

6. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

ART. 8 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.
9

Conformément à la réglementation en vigueur, dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent avenant ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent avenant, les rentes en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

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

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

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

ART.
7

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.
1er

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956, référencée sous le numéro 3178.

ART.
12

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.
2

Le présent avenant a pour objet d'améliorer le régime conventionnel existant dans la convention collective nationale des exploitations frigorifiques. Il reconduit également les désignations des organismes assureurs du régime conventionnel amélioré.

Enfin, le présent avenant abroge et se substitue à l'avenant n° 61 du 30 juin 1999.

Il est créé une provision d'égalisation par risque (invalidité - décès).

10.1. Définition de la provision pour égalisation

Invalidité :

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

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

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

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

Décès :

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

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

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

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

10.2. Les fonctions des provisions d'égalisation

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

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

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

Les provisions d'égalisation du risque invalidité

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

Dans l'hypothèse où la totalité de la provision d'égalisation dépasserait pendant deux exercices un montant égal au cumul de 100 % du montant total des cotisations de l'exercice encaissées pour le risque invalidité, les taux de cotisation seront revus. Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus afin de rétablir l'équilibre technique du risque invalidité.

Les provisions d'égalisation du risque décès

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

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

Dans l'hypothèse où la provision d'égalisation aurait été épuisée, les taux de cotisation seront revus afin de rétablir l'équilibre technique du risque décès.

10.3. L'indivisibilité

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

10.4. L'incidence de la non-reconduction de la désignation d'ISICA Prévoyance sur les provisions d'égalisation

En cas de non-reconduction de l'avenant au profit d'ISICA Prévoyance relative à la protection sociale complémentaire, ISICA Prévoyance établira un compte de clôture à la date de résiliation.

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

Les fonds de revalorisation arrêtés à la date de résiliation d'un commun accord entre les parties sont affectés aux provisions d'égalisation. Elles sont utilisées pour revaloriser les prestations en cours de service à la date de résiliation. Dans ce cas, les fonds seraient alimentés des excédents financiers générés par les provisions techniques après déduction du taux technique et des sommes nécessaires pour financer les ajustements de provisions. Dans la limite de ces fonds de revalorisation, les prestations en cours de service seront revalorisées en fonction de l'indice AGIRC.

ART.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés des exploitations frigorifiques ont fait un bilan du régime de prévoyance conventionnel existant. L'étude menée par les partenaires sociaux sur les modalités d'organisation de la mutualisation du régime de prévoyance géré par ISICA Prévoyance a démontré que le régime conventionnel nécessitait d'être réexaminé. C'est pourquoi, après avoir organisé un appel d'offres auprès de plusieurs organismes assureurs et au vu des résultats de cette consultation, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance conventionnel existant et de reconduire ISICA Prévoyance en tant qu'organisme assureur pour la garantie décès et pour la mise en place d'une nouvelle garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie. Les partenaires sociaux désignent également l'OCIRP, en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation. Cette reconduction d'ISICA Prévoyance satisfait aux obligations résultant de la loi n° 94-678 du 8 août 1994,

ART.

11

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2005 pour les entreprises syndiquées et le premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non syndiquées.

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

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

(1)

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

ART.
6

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prendra effet au 1er janvier 2005.

(1)

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

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

ART.
4

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)

(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.

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.

Avenant : Accord du 6 juin 2007 relatif à la signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement par un salarié mandaté

Source officielle Légifrance

ART.

1er

1.1. Absence de délégués syndicaux et d'institutions représentatives du personnel

Comme il a été précédemment rappelé, la signature d'un accord avec un salarié mandaté est subordonnée à l'absence dans l'entreprise ou l'établissement de délégués syndicaux ainsi que d'institutions représentatives du personnel.

Il est nécessaire qu'un procès-verbal de carence ait été établi aux dernières élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

1.2. Mandat exprès d'une organisation syndicale

Dans les entreprises et les établissements de la branche visés au 1.1, un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu avec un ou des salariés expressément mandatés par des organisations syndicales représentatives au plan national.

L'employeur qui envisage de signer un tel accord est tenu d'informer les organisations syndicales représentatives sur le plan national de sa décision d'engager des négociations.

Cette information devra se faire au choix de l'entreprise ou des établissements au niveau départemental ou local.

Le mandat donné par l'organisation syndicale représentative ne sera valable que pour la signature d'un seul accord préalablement déterminé.

Un nouveau mandatement devra être donné pour chaque nouvelle négociation d'accord.

Le mandat du salarié devra comporter les mentions suivantes :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
- la fixation précise par le mandant de l'objet de la négociation ;
- les obligations d'informations incombant au salarié mandaté, en particulier l'obligation de soumettre le projet à l'organisation mandante avant toute signature et préalablement à l'organisation du référendum ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer, jusqu'au terme du mandat, son droit d'y mettre fin.

ART.

2

Les entreprises ou établissements visés au 1.1 pourront négocier et conclure des accords avec un salarié mandaté dans tous les domaines où la négociation collective d'entreprise est autorisée par la loi.

ART.

3

Afin de bénéficier du temps et des moyens nécessaires à la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le présent accord de branche prévoit que les salariés mandatés disposeront d'un minimum de 7 heures ou plus si nécessaire après accord convenu entre les deux parties sur cette durée à utiliser dans le cadre de leur mandatement. A défaut d'accord intervenu entre les parties, seules 7 heures pourront être rémunérées.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation.

4.1. Signature de l'accord

L'accord d'entreprise ou d'établissement doit être signé par l'employeur et le ou les salariés mandatés.
En l'absence d'accord, les parties signent un procès-verbal de désaccord.

4.2. Ratification de l'accord

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'approbation, par référendum, par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés.
Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

4.3. Modalité de la ratification

Il appartient à l'entreprise ou à l'établissement de fixer les modalités d'organisation de la consultation des salariés.
L'employeur, après avoir consulté le ou les salariés mandatés, fixe dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit au salarié mandaté.
Quinze jours au moins avant la date prévue pour le scrutin, l'employeur doit informer les salariés de l'entreprise ou de l'établissement de l'heure et de la date du scrutin, du contenu de l'accord ainsi que du texte de la question soumise à leur vote. Ce texte sera rédigé conjointement par le salarié mandaté et l'employeur.
Cette consultation doit impérativement avoir lieu pendant le temps de travail, à scrutin secret et sous enveloppe.
Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal qui doit être affiché dans l'entreprise, annexé à l'accord et adressé à l'organisation mandante.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension pour une période de 3 ans renouvelable.
A cet égard, les parties signataires s'engagent à demander sans délai l'extension du présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de [l'article L. 132-26 du code du travail](#) tel qu'issu de la [loi n° 2004-391 du 4 mai 2004](#) relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.
Le présent accord vise à autoriser la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié mandaté dans les entreprises ou établissements de la branche qui sont, d'une part, dépourvus de délégués syndicaux et, d'autre part, dans lesquels il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise et délégué du personnel) en raison d'un procès-verbal de carence.
Il annule et remplace l'accord sur le mandatement dans les exploitations frigorifiques [du 27 octobre 2005](#) qui a fait l'objet d'exclusions et de réserves dans l'arrêté d'extension du 19 octobre 2006.

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).

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.

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.

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](#).

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 accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 3.1 du présent avenant ;
- soit effectuée, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, déterminée dans chaque entreprise, au moins 270 heures de son temps de travail durant la période définie à l'article 3.1 du présent avenant.

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.

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.

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.

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.

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

Il est inséré au régime de prévoyance prévu à l'avenant n° 67 du 15 décembre 2004 un nouvel article 4.6 intitulé rente handicap, rédigé comme suit :

« Article 4.6
Rente handicap
Objet de la garantie

La garantie handicap a pour objet, si un participant assuré décède pendant la durée de l'assurance, le service d'une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Bénéficiaires

Les bénéficiaires au sens de la présente garantie sont :

Le ou les enfants handicapés du participant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe " reconnaissance de l'état de handicap ".

Reconnaissance de l'état d'handicap

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

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

Montant et définition des prestations
Rente viagère

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 500 € à compter du 1er mars 2010 et pour l'année 2010.

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

Durée et paiement

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

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

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

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

Les rentes en cours de service sont revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point du régime de retraite de l'ARRCO, entre la date du décès et la date d'échéance trimestrielle de la prestation correspondante.

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

Exclusions

La garantie ne s'applique pas en cas de guerre. Dans ce cas, cette garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité du bénéficiaire de la rente handicap survenue pendant la période de garantie ouvrant droit aux versements d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la garantie est maintenue pendant la durée des versements. Le maintien prend fin :

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

Les cotisations restent dues à l'institution sur le salaire total ou partiel maintenu déclaré à l'administration fiscale, y compris les indemnités journalières complémentaires éventuellement versées dans le cadre du présent régime de prévoyance.

Formalités

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

La demande devra notamment être accompagnée des pièces justificatives suivantes.

Concernant la personne décédée :

- certificat de décès ;
- extrait du livret de famille ou de l'acte de naissance.

Concernant le bénéficiaire :

- un certificat médical sous enveloppe cachetée, attestant de l'infirmité du bénéficiaire ;
- tout document justifiant de l'incapacité juridique du bénéficiaire et désignant un ou plusieurs représentants légaux ;
- relevé d'identité bancaire ou postal au nom du bénéficiaire ou de son représentant légal.

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

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 2^e 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 1^{er} 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.

Avenant : Accord du 30 mai 2011 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les parties rappellent le principe figurant à l'[article L. 3221-2 du code du travail](#) selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dès lors, toutes les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 1er janvier 2012 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

Sont notamment considérés comme ayant une valeur égale, les travaux exigeant des salariés un ensemble comparable de savoir-faire et de connaissances professionnelles consacrés par une pratique professionnelle, des capacités coulant de l'expérience acquise et de responsabilités, un titre ou un diplôme.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur les éléments objectifs sont supprimés. S'entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont ainsi notamment soumis au principe d'égalité les allocations de garde d'enfants, les primes de naissance, les primes de crèches pouvant être allouées par l'employeur.

Ainsi, les différents éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération sont communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne sont pas non plus discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

L'employeur est en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne accordées aux hommes.

Il engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre conformément à l'[article L. 2242-5 du code du travail](#).

La négociation porte également sur la possibilité prévue à l'[article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale](#) de sur cotiser à l'assurance vieillesse pour les salariés travaillant à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 salariés établissent désormais en concertation avec les partenaires sociaux un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le plan d'action est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. Il évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée et détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse du plan d'action est portée, dans les conditions définies par la loi, à la connaissance des salariés, par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail, et éventuellement par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Cette synthèse est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

ART.
2

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de rééquilibrer la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement. Cette parité est recherchée dans le cadre des recrutements internes et externes dès lors que les candidatures présentées pour un même poste permettent un choix et que les différents candidats ont un niveau de compétence et de disponibilité équivalent. Les entreprises s'assurent que les processus de recrutement externe et interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes. Ces processus sont guidés par les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

La rédaction des offres d'emploi est exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes. Il est interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères et les dispositifs de sélection restent construits autour de la notion de compétence et des aptitudes à occuper l'emploi. L'état de grossesse d'une femme n'est pas pris en considération pour refuser une embauche ou mettre fin à une période d'essai. Il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Si les entreprises font appel au concours de cabinets de recrutement externes, elles veillent à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

A défaut, les entreprises sensibilisent le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

ART.
3

Afin de permettre à chaque salarié homme et femme, une évolution professionnelle équivalente, un accès facilité aux échelons, niveaux et catégories professionnelles supérieures et à des niveaux de rémunérations supérieurs, les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience soit respectée.

Les entreprises veillent notamment à ce que les obligations familiales n'entravent pas cet accès et amélioreront autant que faire se peut les conditions de cet accès.

A cet effet, les entreprises s'engagent à :

- communiquer à l'avance les conditions d'organisation de la formation à laquelle le salarié participe ;
- privilégier le lieu de travail comme lieu de formation afin de limiter les déplacements hors du temps de travail ;
- éviter que les formations se prolongent le soir.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel de formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif. A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il peut bénéficier d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Les entreprises garantissent la reprise au même poste et au même coefficient.

4.1. Travail en état de grossesse

La période de travail en état de grossesse s'entend de la période allant de la date de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse médicalement constatée jusqu'au début du congé de maternité.

4.1.1. Temps de repos supplémentaire

[L'article 75](#) de la convention collective nationale et l'article 9 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 prévoient une réduction d'horaire de travail pour les salariées en état de grossesse.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4^e mois de grossesse, la salariée bénéficie, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui s'ajoute à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3.2 de l'accord du 25 mars 1999.

Ce temps de pause supplémentaire n'entraîne aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

L'article 75 de la convention collective nationale est révisé en conséquence et sa nouvelle rédaction, convenue entre les parties signataires, figure en annexe I du présent accord.

4.1.2. Examens médicaux

Les employeurs cherchent à développer les solutions permettant de concilier la vie personnelle de la salariée en état de grossesse et sa vie professionnelle.

Dans ce cadre, il est d'ores et déjà convenu qu'en cas de nécessité la salariée peut s'absenter de son poste de travail le temps nécessaire afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires générés par sa grossesse sans que les absences puissent avoir une incidence sur sa rémunération. Dans la mesure du possible, et dès lors qu'elle en a connaissance, la salariée doit toutefois prévenir son supérieur hiérarchique de la date de ces examens médicaux obligatoires au moins 7 jours calendaires avant.

4.2. Départ et retour du congé de maternité ou d'adoption

La période de congé de maternité correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une maternité, telle que définie aux [articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail](#). La période de congé d'adoption correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une adoption, telle que définie aux articles L. 1225-37 et suivants.

4.2.1. Rémunération

Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, citée au 4.2 ci-dessus, est indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

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

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

[L'article 50 bis](#) de la convention collective nationale est révisé en conséquence et un nouvel article 50 ter y est inséré. Cet article 50 ter précise les nouvelles modalités d'indemnisation du congé maternité. La rédaction des articles 50 bis et 50 ter, convenue entre les parties signataires, figure en annexe II du présent accord.

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération et d'un niveau de classification au moins équivalents.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption de la salariée et à son retour effectif dans l'entreprise, la rémunération fait l'objet d'un examen.

La salariée bénéficie, en outre, à la suite de son congé, d'une majoration correspondant aux augmentations générales.

4.2.2. Ancienneté et congés payés

Il est rappelé qu'en application de l'[article L. 1225-24 ou L. 1225-42 du code du travail](#), la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Il est également rappelé qu'en application de l'[article L. 3141-5 du code du travail](#), la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

4.2.3. Carrière

Le départ en congé de maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

Cet entretien est organisé à l'initiative de l'employeur dans les 15 jours suivant le retour de congé de maternité ou d'adoption et fait l'objet d'un compte rendu écrit qui sera ajouté au dossier du salarié.

Par ailleurs, à la demande du salarié et afin de limiter la coupure liée à une longue absence de l'entreprise, les informations internes à l'entreprise sont envoyées au salarié pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les employeurs veillent à ce que les congés de maternité ou d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés notamment en matière de formation professionnelle, de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle.

4.3. Congé de paternité

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour le calcul des congés payés.

Le congé de paternité n'affecte pas le calcul de la prime d'ancienneté.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

Le niveau de salaire et de classification du salarié sont maintenus pendant la durée du congé de paternité.

ART. 5

Les entreprises s'engagent à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

L'employeur recherche en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux éventuelles difficultés rencontrées par les salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en œuvre des dispositifs d'horaires variables, de temps partiel choisi.

L'employeur développe des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande, en pareil cas l'employeur s'assurera que la charge de travail soit réduite au prorata de son temps de travail.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

Le passage d'un salarié au temps partiel ne constitue pas une entrave au développement de ses qualifications et du déroulement de carrière.

Lors de la détermination de l'ordre des départs en congés payés, il est tenu compte dans la mesure du possible des souhaits exprimés par les salariés justifiés par leur situation de famille.

Ainsi, les entreprises cherchent à développer des solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale sans qu'il puisse y avoir entrave à l'évolution de la carrière professionnelle.

6.1. Mixité

Il est nécessaire d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cet effet, les entreprises facilitent l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible. Dans ce cadre, il est notamment entendu que :

- chaque poste est étudié pour que son accès soit permis tant à une femme qu'à un homme ;
- l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne comportent pas d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes.

6.2. Egalité dans les évolutions professionnelles

Les femmes et les hommes sont en mesure d'avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilités.

La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences est de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Pour s'en assurer, les critères d'évaluation retenus par les entreprises sont objectifs, liés exclusivement aux compétences et capacités du salarié et ne conduisent pas à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre les hommes et les femmes.

Les entreprises mettent également en œuvre des mesures permettant à l'ensemble des salariés, hommes et femmes, de mieux connaître la diversité des métiers et des postes de l'entreprise pour leur permettre d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Elles garantissent notamment un accès équitable à la formation en :

- encourageant le recours à la formation qualifiante ;
- ayant recours à la promotion interne et aux différents dispositifs de formation pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement ;
- prenant en compte les contraintes de la vie familiale dans le choix des horaires et du lieu des formations.

A cet effet, les entreprises s'assurent que les postes disponibles en leur sein, tous établissements confondus, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés, hommes et femmes, puissent présenter leur candidature.

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption, paternité, parentaux ou pour circonstance de famille n'entravent en aucun cas l'évolution professionnelle.

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel ou au retour d'un congé ou d'une absence de longue durée.

Les entreprises privilégient le recours aux emplois à temps plein mais s'efforcent, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande.

Dans ce cadre, afin de faciliter la conciliation par les salariés à temps partiel de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle et favoriser une répartition des horaires leur permettant de gérer au mieux leur temps disponible, ces salariés ne peuvent subir :

- plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
- sauf demande expresse du salarié, une coupure inférieure ou égale à 2 heures, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à 3 heures, aucune coupure n'est possible.

Il est rappelé que les salariés occupant un emploi à temps partiel sont traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits applicables dans l'entreprise, notamment en matière d'ancienneté, de formation et de promotion professionnelle. Ainsi compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne constitue pas en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, notamment quant à l'accès aux postes à responsabilités ou encore le changement de catégorie professionnelle.

Il est également rappelé que le salarié à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein, bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail et l'article 6.1.3 de l'accord du 25 mars 1999.

ART.
8

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

Cette négociation intervient dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'[article L. 2242-8 du code du travail](#) et porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
 - les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
 - l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
 - la possibilité de calculer la cotisation vieillesse sur une base temps plein pour les salariés à temps partiel (art. L. 242-3-1 du code de la sécurité sociale) et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.
- Ces négociations prennent en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structure qui concourent aux écarts de rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises définissent et programment les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2011.

ART.
9

Les parties signataires souhaitent que la représentation des hommes et des femmes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche, que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises.

Il est toutefois précisé que le défaut d'équilibre hommes/femmes dans les délégations n'entraînera aucune incidence sur la validité des élections ou désignations.

Tout accord d'entreprise sur le sujet doit être plus favorable que le présent accord.

ART.
10

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Les signataires de cet accord conviennent de se réunir sur les modalités de son application 3 ans après son entrée en vigueur.

Révision

Le présent accord fera l'objet d'une révision par les organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail](#).

La demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux [dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#) en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et donnera lieu à dépôt auprès de l'administration du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Annexe I

Article 75 révisé de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956

[L'article 75](#) tel que présenté dans cette annexe I abroge et remplace toute rédaction précédente.

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

Les salariées en état de grossesse de 4 mois révolus seront autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 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. »

Annexe II (1)

Article 50 bis révisé de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956

Païement des jours d'absences pour maladie ou accident

[L'article 50 bis](#) tel que présenté dans cette annexe II abroge et remplace toute rédaction précédente.

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

a) Du jour de la prise en charge par la sécurité sociale au 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. »

Article 50 ter nouveau de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956

Païement des jours d'absences pour maternité

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

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

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

(1) Annexe exclue de l'extension comme contrevenant aux dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. En application de ces articles, les indemnités complémentaires légales versées en cas d'absence pour maladie ou accident constituent le niveau minimal d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail auquel les dispositions de l'annexe II en cause ne sauraient déroger dans un sens moins favorable. L'indemnisation est ainsi due à compter du 1er jour (et non du 8e jour) en cas d'accident du travail sans hospitalisation et, dans les autres cas, au-delà de sept jours d'absence (et non à compter du 16e jour).

(Arrêté du 10 août 2012, art. 1er)

ART.

L'égalité professionnelle est un thème transverse qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quels que soient les sujets traités. Dans le prolongement :

- de la [loi du 9 mai 2001](#) relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la [loi du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- de la [loi du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- de la [loi du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites comportant des mesures destinées à réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les relations individuelles et collectives de travail.

Les parties signataires considèrent, en effet, que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les parties signataires se sont ainsi rapprochées afin de définir les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés.

Le présent accord constitue un socle de référence pour encourager chaque entreprise à mettre en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en œuvre du présent accord s'appuie sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui visent à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle. La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs. Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

Avenant : Avenant n° 2 du 21 avril 2015 relatif à la classification des postes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet d'instituer une nouvelle grille de classifications, qui se substituera, pour les salariés affectés aux postes de travail ci-après répertoriés, aux classifications professionnelles applicables dans les entreprises relevant de la branche des exploitations frigorifiques telles qu'elles résultent de l'accord du 13 novembre 1992 pris en application de l'accord interprofessionnel signé le 19 juin 1991 dans les industries agricoles et alimentaires et de ses annexes.

Il a également pour objet de compléter l'ensemble des dispositions adoptées dans le cadre de l'avenant n° 1 de l'accord du 13 novembre 1992 instaurant un système de classifications pour certaines fonctions.

L'avenant n° 1 et le présent avenant constituent le nouveau système de classifications applicable dans la branche des exploitations frigorifiques.

Il est expressément convenu entre les parties que le présent avenant ainsi que l'[avenant n° 1 du 2 novembre 2010](#) portent révision de l'ensemble des dispositions de l'accord du 13 novembre 1992 et annulent et remplacent l'accord de classification des emplois du 13 novembre 1992 et ses annexes.

ART. 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des exploitations frigorifiques.

La classification issue du présent avenant s'appliquera à tous les salariés des entreprises précitées affectés aux postes de travail ci-après énumérés ou à des postes équivalents, indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'[article L. 1132-1 du code du travail](#).

ART. 3

La mise en application du présent avenant devra être effective au plus tard le 1er janvier 2016.

Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer, à savoir, l'accord du 13 novembre 1992 pour les fonctions ci-après identifiées et concernées par le présent avenant.

Comme pour l'[avenant n° 1 du 2 novembre 2010](#), il n'est pas établi de tableau de concordance entre les classifications initialement prévues par la convention collective des exploitations frigorifiques et la nouvelle grille de classifications issue du présent avenant, dans la mesure où il n'y a aucune correspondance entre elles.

Il est expressément reconnu par les parties que cette nouvelle classification ne fait pas obstacle à l'application des [dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail](#), qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'ensemble des fonctions décrites ci-dessous est ouvert indifféremment aux hommes et aux femmes.

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, si nécessaire selon les situations sur l'instauration de la nouvelle classification.

ART. 5

Chaque salarié d'une entreprise relevant de la branche des exploitations frigorifiques et affecté à un poste de travail visé ci-après, ou à un poste équivalent, devra être classé en référence à la grille instaurée par le présent avenant.

Néanmoins, la mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour effet d'entraîner une baisse de la rémunération que le salarié a acquise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent avenant.

La direction de l'entreprise comprise dans le champ d'application du présent avenant portera, par écrit, à la connaissance de chaque salarié concerné, au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le coefficient qui lui est attribué.

Chaque salarié pourra faire part à la direction soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel s'ils existent, de ses éventuelles observations sur sa classification.

La nouvelle classification figurera sur le bulletin de paie de chaque salarié concerné, matérialisée par la mention du coefficient et de la catégorie professionnelle (ouvrier, ETAM, cadre) à laquelle il appartient.

Ce nouveau système de classification, résultant du présent avenant et de l'[avenant n° 1 du 2 novembre 2010](#), remplace l'ancienne grille de classifications.

Comme réalisé à l'occasion de l'adoption de l'[avenant n° 1](#) à l'accord du 12 novembre 1992 pour les fonctions d'exploitation, les parties signataires ont analysé les principaux postes de travail dans le secteur des exploitations frigorifiques afin de leur attribuer la classification correspondante.

Chaque poste de travail identifié fait l'objet d'une description générale et d'une définition des principales missions de leurs titulaires.

Les parties ont pris en compte, dans la détermination du coefficient correspondant au poste de travail, notamment les facteurs suivants : le niveau d'autonomie du salarié, la nature des tâches réalisées, le niveau de formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans le poste de travail.

Il est rappelé que les groupes I, II et III sont énumérés dans l'avenant n° 1 du 2 novembre 2010, que le présent avenant complète.

I. – Activité d'exploitation (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

II. – Activité de maintenance (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

III. – Management d'exploitation (cf. avenant n° 1 du 2 novembre 2010 étendu par arrêté du 23 mars 2011).

IV. – Ressources humaines

Fiche poste 1

Assistant RH niveau 1

1. Description générale du poste

Il participe au suivi administratif de la fonction RH, que ce soit en termes de gestion du personnel, gestion de la formation, gestion de la paie dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise.

2. Principales missions

- il participe au suivi et à la mise à jour des dossiers individuels des salariés (visites médicales, etc.) ;
- il participe aux déclarations réglementaires ;
- il participe à la collecte des besoins en formation du personnel et à la réalisation du plan de formation ;
- il participe à l'élaboration et à l'actualisation des supports de suivi et de gestion des RH ;
- il participe à la saisie des éléments de paie ;
- il participe au suivi administratif des opérations de gestion des RH et, plus généralement, participe à toutes les actions dédiées au domaine RH (formation, mobilité interne, recrutement...) ;
- il participe à l'élaboration des tableaux de bord sur les domaines RH.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'assistant RH niveau 1.

4. Evolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'assistant RH de niveau 1 accèdera au niveau 2 après une période maximale de 1 an à ce poste.

Fiche poste 2

Assistant RH niveau 2

1. Description générale du poste

Il réalise, de manière autonome, le suivi administratif de la fonction RH et assure en partie l'un des domaines suivants : gestion du personnel, gestion de la formation, gestion de la paie.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2. Principales missions

- il prend en charge, de manière autonome, les finalités principales de l'assistant RH niveau 1 ;
- il réalise les déclarations réglementaires ;
- il participe à l'élaboration du plan de formation et en assure la réalisation ;
- il est en charge de la gestion courante des instances représentatives du personnel ;
- il participe au processus de paie dans son intégralité ;
- il participe à la gestion courante des instances représentatives du personnel ;
- il participe ou assure la rédaction et le traitement des mesures disciplinaires et des relations avec les instances légales.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant RH niveau 2.

Fiche poste 3

Technicien paie

1. Description générale du poste

Il applique les processus de déroulement de la paie à partir des éléments collectés et vérifiés, ainsi que les dispositifs législatifs et réglementaires en vigueur.

Il participe également à tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2. Principales missions

- il collecte et vérifie les éléments nécessaires à l'élaboration de la paie puis établit et traite les bulletins de salaire et des tâches amont et aval (acomptes, saisies arrêt, absences, etc.) ;
- il produit les documents de fin de paie ;
- il établit les déclarations ainsi que les règlements des charges mensuelles, trimestrielles, annuelles et identifie les erreurs et les régularise ;
- il vérifie à son niveau le bon déroulement mensuel des opérations de paie ;
- il fournit au service comptabilité les écritures de paie ;
- il participe et/ou assure le cas échéant tout ou partie des tâches afférentes à la gestion administrative du personnel ;
- il conseille, informe et explique à des tiers (responsables, salariés, organismes collecteurs, etc.) des éléments relevant du domaine de la paie dans le respect de son obligation de confidentialité.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 225 au salarié affecté au poste de technicien paie.

Fiche poste 4

Responsable paie

1. Description générale du poste

Il est garant du bon déroulement et de la bonne application du processus paie dans le respect de la réglementation du travail et de la politique RH de l'entreprise. Il planifie, réalise et contrôle mensuellement le processus de déroulement de la paie, de la saisie à la centralisation comptable à la clôture.

Il peut superviser une équipe de plusieurs personnes et veille à l'efficacité et à la qualité des prestations fournies.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance. Il fait partie du service RH.

2. Principales missions

- il supervise le processus de paie de son périmètre dans son intégralité et vérifie le bon déroulement mensuel des opérations, signale et corrige les erreurs détectées ;
- il veille au respect des obligations juridiques et met en œuvre les actions afférentes ;
- il assure et contrôle la remontée comptable des paies de son périmètre ;
- il élabore ou participe à l'élaboration des budgets de son périmètre ;
- il contrôle et transmet les déclarations automatisées de données sociales (DNA, DADS-U, DSN...) ;
- il entretient des relations régulières avec les organismes sociaux ;
- il anime l'équipe paie et explique aux tiers les éléments relevant du domaine de la paie, il conseille, informe et explique à son équipe et aux tiers (responsables, salariés...) des éléments relevant du domaine de la paie dans le respect de son obligation de confidentialité.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté à un poste de responsable paie.

Fiche poste 5

Responsable des ressources humaines

1. Description générale du poste

Il est le garant du respect de la réglementation sociale et de la politique RH, à l'élaboration de laquelle il participe. Il assure un rôle de conseil auprès des managers sur son domaine de compétence et veille au développement des ressources humaines.

Il peut manager l'équipe RH en coordonnant et en contrôlant l'activité de son périmètre.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2. Principales missions

- il garantit l'application des règlements, normes et politiques en matière de ressources humaines et réalise une veille ;
- il garantit le respect des obligations juridiques (légales, conventionnelles, usages) ;
- il participe au dialogue social en préparant les négociations sociales, en organisant le fonctionnement des instances représentatives du personnel et en assurant une présence auprès du personnel ;
- il enrichit et développe les compétences de manière à maintenir et accroître l'expertise métier des collaborateurs ;
- il suit les processus de rémunération, gestion de carrière, plan de formation et budgets ;
- en fonction de l'organisation du service, il peut superviser et assurer en tout ou partie le processus de paie de son périmètre dans son intégralité et vérifie le bon déroulement mensuel des opérations, signale et corrige les erreurs détectées ;
- il gère les besoins en recrutement en lien avec les opérationnels et suit les intégrations ;
- il conseille les directeurs sur les évolutions d'organisation à mener sur leur périmètre ;

- il peut gérer des projets RH transverses ;
- il supervise la gestion administrative des ressources humaines de son périmètre.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable des ressources humaines.

V. – Gestion comptabilité

Fiche poste 1

Assistant comptable niveau 1

1. Description générale du poste

Il participe à l'enregistrement et à la centralisation des données commerciales, industrielles ou financières d'une structure.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2. Principales missions

- il participe à la saisie des données comptables ;
- il participe à la comptabilisation et au suivi des fournisseurs et à la préparation des règlements ;
- il participe au suivi de la facturation et à l'imputation des paiements des clients ;
- il participe à l'enregistrement de tous les mouvements bancaires et au suivi de la trésorerie ;
- il participe à l'élaboration des états de rapprochement bancaire ;
- il participe à la préparation des déclarations de TVA ;
- il participe à l'établissement de l'arrêté mensuel du périmètre dont il a la charge.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'assistant comptable niveau 1.

4. Evolution de la classification

Le salarié affecté au poste d'assistant comptable de niveau 1 accèdera au niveau 2 après une période maximale de 1 an à ce poste.

Fiche poste 2

Assistant comptable niveau 2

1. Description générale du poste

Il enregistre et centralise, de manière autonome, les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans et autres tableaux de bord, selon les obligations légales et politiques d'entreprise.

Il participe au contrôle de l'exactitude des données comptables. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2. Principales missions

- il effectue la saisie des données comptables ;
- il comptabilise et suit les fournisseurs et prépare les règlements ;
- il suit la facturation et impute les paiements des clients ;
- il enregistre tous les mouvements bancaires et participe au suivi de la trésorerie ;
- il établit les états de rapprochement bancaire ;
- il réalise les déclarations de TVA ;
- il établit l'arrêté mensuel du périmètre dont il a la charge.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant comptable niveau 2.

Fiche poste 3

Responsable comptabilité ou comptable unique

1. Description générale du poste

Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêts mensuels, trésorerie, fiscalité, bilan, budget, etc.

Il est en mesure de rendre des comptes à la direction sur le suivi et la santé financière de l'entreprise.

Il exerce un travail de veille sur son domaine. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2. Principales missions

- il exécute les opérations comptables ;
- il assure le suivi des opérations comptables, bancaires, clients, TVA, immobilisations, provisions etc. ;
- il suit les dossiers et relance les interlocuteurs internes ou externes concernés ;

- il élabore les arrêtés périodiques (avec analyse des écarts de charges), le compte de résultat et le bilan comptable de la société et de ses filiales ;
- il établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales ;
- il assure la maintenance et le paramétrage des logiciels de son périmètre ;
- il établit les déclarations fiscales (IS, CET, TVTS, foncières, etc.) et travaille en relation avec l'administration fiscale ;
- il assiste les collaborateurs externes et conseille, informe et explique à des tiers (responsables...) les éléments relevant de son domaine ;
- dans le cadre d'un comptable unique, il réalise l'ensemble des tâches afférentes au service.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de responsable comptabilité ou comptable unique.

Fiche poste 4

Responsable comptabilité (avec management) niveau 2

1. Description générale du poste

Il supervise toutes les tâches propres à la gestion comptable et financière de l'entreprise : tenue des livres comptables, facturation, arrêtés mensuels, trésorerie, fiscalité, bilan, budget, etc.

Il est en mesure de rendre des comptes à la direction sur le suivi et la santé financière de l'entreprise.

Il manage l'équipe du service comptabilité de son périmètre.

Il exerce un travail de veille sur son domaine.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2. Principales missions

- il coordonne les opérations comptables ;
- il manage l'équipe comptabilité : organisation et planification des différentes tâches, organisation de réunions d'information ;
- il assure le suivi des opérations comptables, bancaires, clients, TVA, immobilisations, provisions etc. ;
- il suit les dossiers et relance les interlocuteurs internes ou externes concernés ;
- il élabore les arrêtés périodiques (avec analyse des écarts de charges), le compte de résultat et le bilan comptable de la société et de ses filiales ;
- il établit le budget du service et participe à l'élaboration des budgets des établissements et des filiales ;
- il assure la maintenance et le paramétrage des logiciels de son périmètre ;
- il établit les déclarations fiscales (IS, CET, TVTS, foncières, etc.) et travaille en relation avec l'administration fiscale ;
- il assiste les collaborateurs externes et conseille, informe et explique à des tiers (responsables...) les éléments relevant de son domaine ;

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable comptabilité niveau 2.

Fiche poste 5

Contrôleur de gestion

1. Description générale du poste

Il conçoit et met en œuvre, de manière autonome, des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise.

Il participe à l'élaboration des budgets.

Il établit et commente les états permettant de juger de la rentabilité des différentes activités des entités et conseille toute amélioration visant à la rentabilité de ces différentes activités.

Il est garant de la comptabilité analytique.

Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion.

2. Principales missions

- il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées ;
- il assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre pour disposer des informations nécessaires à la maîtrise et l'amélioration de la rentabilité ;
- il élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité et assure le reporting ;
- il analyse les résultats, les commente et apporte des préconisations ;
- il définit les clés de répartition permettant la ventilation des produits et des charges ;
- il définit les différents postes de charges et de produits dans les différentes activités mesurées ;
- il assure la sortie des résultats analytiques ;
- il réalise des analyses ponctuelles.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de contrôleur de gestion.

Fiche poste 6

Responsable contrôle de gestion (avec management)

1. Description générale du poste

Il conçoit et met en œuvre des méthodes et outils de gestion permettant de mesurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de l'entreprise. Il participe à l'élaboration des budgets. Il établit et commente les états permettant de juger de la rentabilité des différentes activités des entrepôts et conseille toute amélioration visant la rentabilité de ces différentes activités. Il est garant de la comptabilité analytique.

Il manage l'équipe de contrôle de gestion.

Il est polyvalent et peut participer à d'autres activités de gestion. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2. Principales missions

- il assure l'élaboration des budgets en collaboration avec les responsables des entités concernées ;
- il coordonne les travaux des contrôleurs de gestion ;
- il assure le contrôle de gestion opérationnel de son périmètre pour disposer des informations nécessaires à la maîtrise et l'amélioration de la rentabilité ;
- il élabore les outils nécessaires au pilotage de l'activité et assure le reporting ;
- il analyse les résultats, les commente et apporte des préconisations ;
- il définit les clés de répartition permettant la ventilation des produits et des charges ;
- il définit les différents postes de charges et de produits dans les différentes activités mesurées ;
- il assure la sortie des résultats analytiques ;
- il réalise des analyses ponctuelles

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste responsable de contrôle de gestion.

VI. – Secrétariat administration

Fiche poste 1

Standardiste

1. Description générale du poste

Il accueille, renseigne et oriente les personnes à l'espace de réception ou au standard téléphonique et est en charge de la mise en application des règles de circulation des personnes extérieures à l'entreprise.

Il réalise la gestion de quelques tâches administratives.

2. Principales missions

- il accueille les personnes et identifie leur demande pour les renseigner et les orienter vers l'interlocuteur souhaité ;
- il réceptionne les appels téléphoniques et les oriente vers les interlocuteurs demandés ou prend des messages ;
- il contrôle l'accès et la circulation des personnes au sein des locaux ;
- il actualise l'affichage, les informations, les plaquettes mises à disposition des visiteurs ;
- il procède à l'enregistrement, au tri et à la distribution du courrier ;
- il est polyvalent sur un ensemble de tâches administratives.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 135 au salarié affecté au poste de standardiste.

Fiche poste 2

Secrétaire / Assistant administratif

1. Description générale du poste

Il réalise le traitement administratif des dossiers et des courriers et est en charge de la transmission des informations pour le compte d'un ou de plusieurs services ou d'un responsable. Il participe à la gestion logistique et des agendas de ce même service ou responsable.

2. Principales missions

- il accueille les visiteurs, les oriente, prend les messages et fixe les rendez-vous ;
- il effectue le tri, la distribution, l'enregistrement et la gestion du courrier, des fax et des messages électroniques ;
- il saisit et met en forme les documents, notamment juridiques, les transmet et les classe ;
- il organise la logistique des réunions et déplacements du ou des responsables et leur rend compte ;
- il est polyvalent sur un ensemble de tâches administratives ;
- il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 155 au salarié affecté de poste de secrétaire / assistant administratif.

Fiche poste 3

Secrétaire de direction ou assistant de direction

1. Description générale du poste

L'assistant / le secrétaire de direction est le collaborateur direct et la personne de confiance d'un ou de plusieurs cadres dirigeants.

Il est susceptible d'intervenir sur l'ensemble des affaires courantes, sur les aspects administratifs, organisationnels et d'échanges avec l'extérieur liés au travail de son responsable.

Son travail se situe en amont de la prise de décision qu'il vise à faciliter et en aval pour permettre sa mise en œuvre.

2. Principales missions

- il recueille, dans le domaine administratif, les informations nécessaires à la préparation de décisions ;
- il assure le suivi des dossiers du responsable qu'il assiste ainsi que la gestion des relations internes et externes ;
- il gère les rendez-vous (agenda) et l'emploi du temps des dirigeants ;
- il prend connaissance de leurs courriers, prépare leurs correspondances, organise des réunions dont il fait le plus souvent le compte rendu ou le relevé de conclusions ;
- il supervise leurs déplacements professionnels ;
- il peut prendre en charge le suivi complet de certains dossiers administratifs ;
- il accueille les visiteurs, assure le standard et est l'interface entre les clients, les fournisseurs et les tiers ;
- il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 225 au salarié affecté au poste de secrétaire de direction ou assistant de direction.

VII. – Qualité hygiène, sécurité et environnement

Fiche poste 1

Assistant qualité

1. Description générale du poste

Il assiste administrativement le technicien et/ou le responsable qualité hygiène, sécurité et environnement (QHSE) dans ses fonctions.

Il veille à la bonne tenue de la base documentaire (secrétariat qualité).

2. Principales missions

- il participe à l'élaboration et à la mise à jour des dossiers d'agrément et de certification ainsi qu'à l'ensemble des documents liés à la sécurité ;
- il participe au suivi et à la mise à jour de la base documentaire liée au système de management de la qualité et de la sécurité selon les normes en vigueur ;
- il participe à la vérification de la bonne application de la réglementation (notamment en matière d'affichage, de mise à jour de registres...) ;
- il peut assister à des audits internes.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant qualité.

Fiche poste 2

Technicien qualité

1. Description générale du poste

Il est un relais terrain entre le service qualité et les sites, et contribue, de manière autonome, au respect de la politique et de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité des biens et des personnes et à la sécurité sanitaire.

Il assiste, le cas échéant, le responsable qualité hygiène, sécurité et environnement dans ses fonctions.

2. Principales missions

- il met à jour les dossiers d'agrément et de certification ainsi que l'ensemble des documents liés à la sécurité ;
- il assure tout ou partie de l'élaboration, du suivi et de la mise à jour du système de management de la qualité et de la sécurité selon les normes en vigueur ;
- il assure tout ou partie de l'animation des systèmes qualité et sécurité des sites ;
- il participe à la supervision de la métrologie ;
- il vérifie la mise en place et la conformité des affichages des consignes hygiène, sécurité et qualité ;
- il réalise tout ou partie des audits internes.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté à un poste de technicien qualité.

Fiche poste 3

Responsable qualité hygiène, sécurité et environnement (avec management)

1. Description générale du poste

Il est le garant du respect de la réglementation QHSE (sécurité sanitaire, sécurité des biens et des personnes et hygiène) et de la politique associée dans l'entreprise.

Il participe à l'élaboration de celle-ci.

Il est le garant du maintien des certifications afférentes à son domaine.

Il peut manager l'équipe du service QHSE de son périmètre. Il exerce un travail de veille sur son domaine.

Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2. Principales missions

- il veille à faire respecter les exigences légales qui s'appliquent à son périmètre ;
- il élabore et met à jour les dossiers d'agrément et de certification ;
- il assure l'animation et le contrôle des sites en matière d'hygiène et de sécurité (port des EPI, dispositifs de sécurité et sûreté) ;
- il est garant de la politique qualité, des certifications et agréments. Il participe à la définition de la politique, en assure la mise en place, le suivi et la mise à jour ;
- il réalise et/ou accompagne les audits, contrôles réglementaires et inspections ;
- il supervise la métrologie ;
- il est en relation avec les clients : revue des cahiers des charges, gestion des réclamations clients... ;
- il élabore et met à jour le document unique.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable QHSE.

VIII. – Service commercial

Fiche poste 1

Assistant commercial

1. Description générale du poste

Il participe au traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord.

Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients.

Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2. Principales missions

- il réceptionne les appels téléphoniques et renseigne les clients selon leur demande ;
- il participe à la réalisation de l'étude technique et commerciale de la demande du client (délai, disponibilité des produits) ;
- il participe à l'élaboration des devis et à la transmission des données sur les modalités techniques et commerciales en accord avec sa hiérarchie ;
- il participe au suivi de la clientèle ou des fournisseurs.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant commercial.

Fiche poste 2

Commercial

1. Description générale du poste

Il réalise, de manière autonome, le traitement commercial et administratif des tâches allouées au service commercial dans un objectif de qualité et de mise à jour des tableaux de bord.

Il participe à la communication des informations techniques sur les produits et services de l'entreprise auprès des clients.

Il est polyvalent et peut aller jusqu'à quelques missions de prospection. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2. Principales missions

- il réceptionne les appels téléphoniques et renseigne les clients selon leur demande ;
- il réalise en tout ou partie l'étude technique et commerciale de la demande du client (délai, disponibilité des produits) ;
- il établit les devis et transmet les données sur les modalités techniques et commerciales en accord avec sa hiérarchie ;
- il effectue le suivi de la clientèle ou des fournisseurs et peut proposer des solutions en cas de dysfonctionnement.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de commercial.

Fiche poste 3

Administrateur des ventes

1. Description générale du poste

Il organise ou réalise, de manière autonome, la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits.

Il réalise l'interface entre les clients, les services internes et les intervenants externes. Il assure la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance.

2. Principales missions

- il définit les procédures administratives de traitement des demandes et en contrôle l'application ;
- il analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution ;
- il contrôle ou enregistre les contrats de vente et informe le client sur le traitement de sa demande/projet ;
- il établit la planification de traitement des demandes et suit la préparation et le démarrage des prestations/opérations contractualisées avec les clients ;
- il contrôle le suivi administratif des comptes clients et supervise la gestion de portefeuilles.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste d'administrateur des ventes.

Fiche poste 4

Responsable administration des ventes (avec management)

1. Description générale du poste

Il organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des demandes jusqu'à la livraison des produits.

Il réalise l'interface entre les clients, les services internes et les intervenants externes.

Il manage l'équipe dédiée à l'administration commerciale de son périmètre. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2. Principales missions

- il définit les procédures administratives de traitement des demandes et en contrôle l'application ;
- il manage l'équipe administration des ventes ;
- il coordonne l'activité du service, analyse les supports de suivi d'activité et propose des axes d'évolution ;
- il contrôle ou enregistre les contrats de vente et informe le client sur le traitement de ses demandes ;
- il établit la planification de traitement des demandes et suit la préparation et le démarrage des prestations/opérations contractualisées avec les clients ;
- il contrôle le suivi administratif des comptes clients et supervise la gestion de portefeuilles.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté à un poste de responsable administration des ventes.

Fiche poste 5

Responsable commercial (avec management)

1. Description générale du poste

Il assure un développement et la pérennité du chiffre d'affaires dans le respect de la politique commerciale. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2. Principales missions

- il structure et met en œuvre un plan de prospection pour son périmètre ;
- il manage l'équipe commerciale ;
- il contribue à la construction des réponses aux appels d'offres avec les services méthode et les opérationnels ;
- il contribue à maintenir la rentabilité des activités, en vérifiant l'adéquation des tarifs avec l'évolution des coûts par une revue annuelle des contrats ;
- il coordonne les campagnes de revalorisation tarifaire de son périmètre ;
- il garantit une animation commerciale et peut manager une équipe de son périmètre.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté à un poste de responsable commercial.

Fiche poste 1

Opérateur informatique

1. Description générale du poste

Il assure l'assistance matérielle ou logicielle de 1er niveau auprès des utilisateurs.

2. Principales missions

- il réceptionne et installe le matériel : postes informatiques, équipements réseau ;
- il conseille et assiste les utilisateurs à l'usage courant des outils bureautiques ;
- il signale les incidents et anomalies de fonctionnement sur les postes de travail et périphériques ;
- il réalise les dépannages de premier niveau.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 165 au salarié affecté au poste d'opérateur informatique.

Fiche poste 2

Technicien informatique

1. Description générale du poste

Il assure tout ou partie de l'entretien et la gestion du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, au besoin avec l'aide de prestataires extérieurs.

2. Principales missions

- il participe à la gestion des réseaux informatiques et leur sécurité ;
- il assiste les responsables sur son domaine d'expertise ;
- il est le relais avec les prestataires externes ;
- il assure en partie, de manière autonome, la maintenance opérationnelle du réseau et des systèmes d'exploitation du service informatique ;
- il participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs ;
- il participe, par son expertise, à la gestion des contrats de maintenance des systèmes informatiques et peut être force de proposition.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de technicien informatique.

Fiche poste 3

Responsable informatique

1. Description générale du poste

Il est le garant du bon fonctionnement de l'ensemble du réseau informatique de l'entreprise, en s'assurant des mises à jour et de la maintenance nécessaire à la bonne utilisation de l'ensemble des outils informatiques.

Il peut animer et contrôler une équipe dans un souci de satisfaction des clients internes.

2. Principales missions

- il gère les réseaux informatiques et leur sécurité ;
- il assiste les responsables sur son domaine d'expertise ;
- il gère la maintenance opérationnelle du réseau et des systèmes d'exploitation du service informatique ;
- il participe à l'exploitation du service informatique et répond aux demandes utilisateurs ;
- il négocie, met en place et suit les contrats de maintenance des systèmes informatiques ;
- il assure une veille technologique et propose des solutions ;
- il assure l'interface avec les sous-traitants et fournisseurs dans ce domaine ;
- il peut manager une équipe d'agents et de techniciens informatiques.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est affecté le coefficient 355 au poste de responsable informatique.

X. – Méthode et process

Fiche poste 1

Assistant méthode et process

1. Description générale du poste

Il participe à l'évolution et à la mise en œuvre des process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...).

2. Principales missions

- il participe au démarrage et au suivi des différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il participe à des études logistiques dans le cadre de cahier des charges définis par les clients ;
- il participe à la démarche d'amélioration des organisations standards, des procédures et de la productivité des entrepôts ;
- il participe à l'animation des bonnes pratiques pour en faire profiter le plus grand nombre.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 185 au salarié affecté au poste d'assistant méthode et process.

Fiche poste 2

Technicien méthode et process

1. Description générale du poste

Il met en œuvre de manière autonome les process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités. Il participe aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...). Il est polyvalent et peut participer à quelques missions QHSE.

2. Principales missions

- il peut assurer en tout ou partie le démarrage et le suivi de différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il contribue aux améliorations techniques des entrepôts ;
- il propose des organisations standards, en tenant compte des particularités des sites et des clients ;
- il peut assurer des études logistiques dans le cadre de cahiers des charges définis par les clients ;
- il participe à la démarche d'amélioration des organisations standards, des procédures et de la productivité des entrepôts ;
- il peut assurer l'animation des bonnes pratiques pour en faire profiter le plus grand nombre ;
- il garantit les bonnes procédures permettant le suivi de la traçabilité ;
- il alerte les opérationnels en cas de dérive constatée.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 255 au salarié affecté au poste de technicien méthode process.

Fiche poste 3

Responsable méthode et process (avec management)

1. Description générale du poste

Il assure l'évolution et la mise en œuvre des process des entrepôts dans un souci constant d'améliorer la coordination, la fiabilisation et la performance des activités.

Il contribue aussi à la démarche d'amélioration continue de son périmètre (productivité, organisation...). Il est polyvalent et peut porter quelques missions QHSE.

Il peut animer une équipe.

2. Principales missions

- il assure le démarrage et le suivi des différents projets (nouveau dossier client, migration informatique, nouvelle organisation...) sur les entrepôts ;
- il propose des améliorations techniques aux clients et aux entrepôts ;
- il propose des organisations standards en tenant compte des particularités des sites et des clients ;
- il mène des études logistiques dans le cadre de cahiers des charges définis par les clients ;
- il est force de proposition pour faire progresser les organisations standards, les procédures et la productivité des entrepôts ;
- il mène des études comparatives sur les bonnes pratiques éprouvées sur un site pour en faire profiter le plus grand nombre ;
- il garantit les bonnes procédures permettant le suivi de la traçabilité ;
- il alerte les opérationnels en cas de dérive constatée.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 355 au salarié affecté au poste de responsable méthode et process.

XI. – Direction

Fiche poste 1

Cadre de direction

1. Description générale du poste

Il participe à la définition des politiques dans son domaine d'expertise (commerce, ressources humaines, finances, technique, autres...) et est garant de leur application au sein de l'entreprise. Il coordonne les équipes dédiées à ce domaine et peut manager une équipe. Il garantit la confidentialité des informations et données portées à sa connaissance et à celle de son équipe.

2. Principales missions

- il veille à faire respecter les exigences légales dans son domaine d'expertise ;
- il élabore tous types de propositions dans son domaine de compétences ;
- il anime des équipes de manière hiérarchique ou transversale ;
- il participe aux organes de gouvernance.

3. Coefficient correspondant au poste de travail

Il est attribué le coefficient 405 au salarié affecté au poste de cadre de direction.

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.

Tableau synthétique

Référentiel des emplois types	Coefficient
Assistant RH	N1 – 165 N2 – 185
Technicien paie	225
Responsable paie	255
Responsable des ressources humaines	355
Assistant comptable	N1 – 165 N2 – 185
Responsable comptabilité	N1 – 255 N2 – 355
Contrôleur de gestion	255
Responsable contrôle de gestion	355
Standardiste	135
Secrétaire / Assistant administratif	155
Secrétaire de direction / Assistant de direction	225
Assistant qualité	185
Technicien qualité	255
Responsable QHSE	355
Assistant commercial	185
Commercial	255
Administrateur des ventes	255
Responsable administration des ventes	355
Responsable commercial	355
Opérateur informatique	165
Technicien informatique	255
Responsable informatique	355
Assistant méthode et process	185
Technicien méthode et process	255
Responsable méthode et process	355
Cadre de direction	405

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 conviennent que chaque entreprise aura mis en œuvre le présent avenant au plus tard le 1er janvier 2016.

Partant du constat que l'outil de classification actuel issu de l'accord du 13 novembre 1992 ne reflète plus la réalité des emplois dans la branche des exploitations frigorifiques et leur particularité, les parties ont décidé de mettre en place une nouvelle classification appelée à se substituer à l'actuelle classification.

En effet, l'accord du 13 novembre 1992 avait pour objet de définir la classification des emplois dans les entreprises relevant des exploitations frigorifiques en application de l'accord interprofessionnel du 19 juin 1991 instaurant les classifications dans les industries agricoles et alimentaires. Cet outil reposait sur six critères classants communs à tous les emplois auxquels des points étaient affectés dont la somme correspondait à la classification applicable, de sorte qu'il est, aujourd'hui, devenu inadapté.

Ainsi, l'ensemble de ces éléments a conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classifications simplifié, cohérent et durable.

Une première réflexion a été menée et a abouti à l'adoption de l'[avenant n° 1](#) à l'accord du 13 novembre 1992 sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques en date du 2 novembre 2010.

Il était alors convenu par les parties de se réunir pour discuter de la classification des salariés occupant des postes non répertoriés dans l'avenant susmentionné.

Ce nouveau système de classifications est l'aboutissement de cette réflexion menée à l'occasion de l'adoption de l'avenant n° 1 à l'accord du 13 novembre 1992, et permet ainsi de prendre en compte, pour l'ensemble des emplois existant dans la branche des exploitations frigorifiques, la réalité et la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation.

Avenant : Avenant n° 3 du 9 mars 2021 à l'accord du 13 novembre 1992 relatif à la classification des postes

Source officielle Légifrance

ART.

La grille de classification actuellement en vigueur a été mise en place par l'[avenant n° 1 du 2 novembre 2010](#) et par l'[avenant n° 2 du 21 avril 2015](#) qui portent révision de l'ensemble des dispositions de l'[accord du 13 novembre 1992](#) et annulent et remplacent cet accord de classification des emplois du 13 novembre 1992 et ses annexes.

Après avoir analysé la grille et les pratiques au sein de la branche, les parties ont fait le constat que le nombre de coefficients prévus dans la classification est trop important et ont décidé en conséquence de supprimer un certain nombre de ces coefficients.

Cette suppression a pour objectif de mieux marquer le pas de progression entre deux coefficients.

ART.**1er**

Les parties ont identifié 9 coefficients au sein de la classification actuellement en vigueur à supprimer :

Catégorie	Coefficient
Ouvrier et employé	
Ouvrier	165
	185
Employé	165
	185
Technicien et agent de maîtrise	
Maîtrise	215
	255
	285
	325
Cadre	
Cadre	455

Les parties conviennent donc de supprimer ces coefficients et de modifier en conséquence la grille de classification issue des [avenants n° 1 du 2 novembre 2010](#) et [n° 2 du 21 avril 2015](#).

Les autres coefficients de la grille de classification telle qu'issue de ces avenants, non supprimés par le présent avenant, demeurent inchangés et restent applicables.

ART.**2**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche des exploitations frigorifiques, y compris les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ces dernières entreprises, le présent avenant ne contient pas de dispositions spécifiques que les parties n'estiment pas nécessaires, la grille de classification étant commune à toutes les entreprises de la branche quels que soient leur effectif et les suppressions convenues n'entraînant pas de modalités de mise en œuvre propres aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les suppressions de coefficients résultant du présent avenant et les conséquences qu'elles impliquent s'appliqueront à tous les salariés des entreprises entrant dans ce champ d'application concernés par ces suppressions, indépendamment de tout motif de discrimination (sexe, origine, âge, handicap etc.) et dans le respect du principe d'égalité de traitement et notamment d'égalité entre les femmes et les hommes.

**ART.
3**

La mise en application du présent avenant sera effective au plus tard le 1er juillet 2021.

Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

3.1. Les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient supérieur venant juste au-dessus du leur :

Ancien coefficient	Nouveau coefficient
Ouvrier – coefficient 165	Ouvrier – coefficient 175
Ouvrier – coefficient 185	Ouvrier – coefficient 195
Employé – coefficient 165	Employé – coefficient 175
Employé – coefficient 185	Employé – coefficient 195
Maîtrise – coefficient 215	Maîtrise – coefficient 225
Maîtrise – coefficient 255	Maîtrise – coefficient 265
Maîtrise – coefficient 285	Maîtrise – coefficient 295
Maîtrise – coefficient 325	Maîtrise – coefficient 335
Cadre – coefficient 455	Cadres – coefficient 505

À titre d'illustration, cela signifie qu'un salarié actuellement classé au statut ouvrier – coefficient 165 passera automatiquement, du fait de la suppression de son coefficient, au statut ouvrier – coefficient 175.

Pour les salariés à emplois multiples visés à l'article 49 de la convention collective, auquel est appliqué le coefficient d'emploi le plus élevé parmi les emplois exercés, dans l'hypothèse où ce coefficient le plus élevé est supprimé, ils seront classés au coefficient supérieur conformément à l'application de la présente règle.

3.2. La suppression des coefficients a également un impact au regard des salaires minima conventionnels qui sont déterminés par coefficient. Les employeurs de la branche devront veiller, du fait du passage automatique des salariés dont le coefficient est supprimé au coefficient supérieur, au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur.

La grille des salaires minima actuellement en vigueur, définie par l'[avenant n° 88 du 28 mai 2019](#), est reproduite en annexe 1 dans sa version actualisée.

3.3. De même, la prime d'ancienneté, dont le montant est fixé en fonction du coefficient, est modifiée par la suppression des coefficients. Il est expressément convenu que pour les salariés concernés par la suppression des coefficients et qui seront affectés au coefficient supérieur, il sera appliqué la valeur absolue de la prime d'ancienneté correspondant à leur nouveau coefficient, au plus tard à compter le 1er juillet 2021.

La grille des valeurs absolues de la prime d'ancienneté, définie par l'avenant n° 88 du 28 mai 2019, actualisée, est reprise en annexe 2 du présent avenant.

**ART.
4** Dans chaque entreprise relevant du champ d'application du présent avenant dotée d'un comité économique et social, l'employeur informera cette instance de cet accord de branche.

Chaque salarié d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le coefficient est supprimé sera informé, par écrit, du nouveau coefficient attribué.

**ART.
5** Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Les parties conviennent que chaque entreprise aura mis en œuvre le présent avenant au plus tard le 1er juillet 2021.

**ART.
6** Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux dispositions légales. Il 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.

Annexe 1 [\(1\)](#)
Grille des salaires minima actualisée

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum (pour 151,67 heures)
125	10,08	1 528,83
135	10,12	1 535,16
145	10,17	1 542,98
155	10,22	1 550,79
175	10,43	1 581,92
195	10,84	1 644,49
205	10,97	1 664,18
225	11,08	1 680,17
235	11,57	1 754,92
245	12,05	1 828,10
265	13,30	2 017,21
275	13,51	2 049,21
295	14,50	2 198,71
305	15,02	2 278,12
315	15,54	2 357,54
335	16,50	2 502,35
345	16,97	2 573,84
355	16,99	2 576,72
405	19,37	2 937,62
505	24,23	3 674,36
555	26,65	4 041,95
605	29,06	4 407,99
655	31,50	4 777,13
705	33,92	5 144,72

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Annexe 2

Grille des valeurs absolues de la prime d'ancienneté actualisée

(En euros.)

	VA					
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	Après 20 ans d'ancienneté
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982	+ 20 € (*)
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991	
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003	
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014	
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049	
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107	
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133	
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222	
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300	
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355	
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467	
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522	
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633	
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688	
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743	
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854	
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909	

(*) À compter de 20 ans d'ancienneté, un montant de 20 € bruts par mois (151,67 heures à proratiser le cas échéant), s'ajoute à la prime d'ancienneté calculée à l'aide du tableau ci-dessus.

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex :

- si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;
- si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

Avenant : Avenant n° 92 du 27 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 92 du régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, tel que modifié par l'[avenant n° 81 du 16 décembre 2013](#) et l'[avenant n° 89 du 16 juillet 2019](#), est modifié comme suit :

« Article 92

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

Garantie	Taux contractuel des cotisations [*]	Part salarié	Part employeur
Décès/ IAD – obsèques	0,35 %	0,175 %	0,175 %
Invalidité	0,26 %	0,13 %	0,13 %
Incapacité de travail	0,19 %	0,095 %	0,095 %
Rente éducation	0,11 %	0,055 %	0,055 %
Rente handicap	0,02 %	0,01 %	0,01 %
Portabilité	0,01 %	0,005 %	0,005 %
Total	0,94 %	0,47 %	0,47 %

[*] 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.

ART.
2

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2022.

ART.
3

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

L'union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, 5, rue Kepler, 75116 Paris se charge des formalités nécessaires.

Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'art. L. 2231-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

ART.

Afin de prévenir un déséquilibre financier du régime de prévoyance conventionnel dans la branche d'activité des exploitations frigorifiques, les partenaires sociaux conviennent d'une révision à la hausse des taux de cotisation des garanties prenant effet le 1er janvier 2022.

Il est convenu ce qui suit :

Avenant : Avenant n° 96 du 29 septembre 2022 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 92 du régime de prévoyance de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques, tel que modifié par l'[avenant n° 81 du 16 décembre 2013](#), l'[avenant n° 89 du 16 juillet 2019](#), et l'[avenant n° 92 du 27 octobre 2021](#) est modifié comme suit :

« Article 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) L'article 1er est 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.
2

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2023.

ART.
3

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des [articles L. 2261-15 et suivants du code du travail](#).

L'Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, 5, rue Kepler, 75116 Paris se charge des formalités nécessaires.

Suivant les [dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2231-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

ART.

Afin de prévenir un déséquilibre financier du régime de prévoyance conventionnel dans la branche d'activité des exploitations frigorifiques, les partenaires sociaux conviennent d'une révision à la hausse des taux de cotisation des garanties prenant effet le 1er janvier 2023.

SECTION 21

Avenant salaires : Accord du 25 mars 1999 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Salaires minima garantis

Tableau applicable à compter du 25 mars 1999

COEF MINIMUM HORAIRE GARANTI

(en francs)

120	40,23
125	40,32
135	40,50
145	40,73
155	40,91
165	41,20
170	41,73
180	42,49
190	43,65
200	44,66
210	45,82
220	47,82
225	48,70

Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

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

Source officielle Légifrance

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 : $PA = d \times va$:

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant :

COEFFICIENT	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120	0,179	0,357	0,536	0,715	0,893
125	0,179	0,358	0,537	0,716	0,895
130	0,180	0,360	0,540	0,720	0,900
135	0,181	0,362	0,543	0,723	0,904
140	0,182	0,364	0,545	0,727	0,909
145	0,183	0,365	0,548	0,731	0,914
150	0,184	0,368	0,552	0,735	0,919
155	0,185	0,370	0,555	0,740	0,925
160	0,186	0,373	0,559	0,745	0,932
165	0,188	0,375	0,563	0,751	0,939
170	0,189	0,378	0,567	0,756	0,945
175	0,192	0,383	0,575	0,767	0,958
180	0,194	0,389	0,583	0,777	0,972
185	0,197	0,394	0,591	0,788	0,985
190	0,200	0,399	0,599	0,798	0,998
195	0,202	0,404	0,606	0,808	1,010

200	0,204	0,408	0,613	0,817	1,021
205	0,207	0,414	0,621	0,828	1,034
210	0,210	0,419	0,629	0,838	1,048
215	0,214	0,428	0,642	0,857	1,071
220	0,219	0,437	0,656	0,875	1,094
225	0,223	0,445	0,668	0,891	1,114
230	0,232	0,464	0,697	0,929	1,161
235	0,237	0,474	0,712	0,949	1,186
240	0,242	0,485	0,727	0,969	1,211
250	0,252	0,505	0,757	1,010	1,262
255	0,257	0,515	0,772	1,030	1,287
260	0,262	0,525	0,787	1,050	1,312
265	0,268	0,535	0,803	1,070	1,338
270	0,273	0,545	0,818	1,090	1,363
275	0,278	0,555	0,833	1,110	1,388
280	0,283	0,565	0,848	1,131	1,413
285	0,288	0,575	0,863	1,151	1,439
290	0,293	0,586	0,878	1,171	1,464
295	0,298	0,596	0,893	1,2191	1,489
300	0,303	0,606	0,909	1,211	1,514
305	0,308	0,616	0,924	1,232	1,539
310	0,313	0,626	0,939	1,252	1,565
315	0,318	0,636	0,954	1,272	1,590
320	0,323	0,646	0,969	1,292	1,615
325	0,328	0,656	0,984	1,312	1,640
330	0,333	0,666	0,999	1,333	1,666
335	0,338	0,676	1,015	1,353	1,691
340	0,343	0,686	1,030	1,373	1,716

345	0,348	0,697	1,045	1,393	1,741
-----	-------	-------	-------	-------	-------

Le résultat de cette opération sera arrondi 3 chiffres après la virgule. Si le 4e chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millièmè supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millièmè correspondant.

Ex : si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. "

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paye.

Article 3

Primes de panier

L'article 61 de la convention collective nationale est modifié par les dispositions suivantes :

" a) Tout salarié travaillant habituellement de nuit ou effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie d'une indemnité de panier fixée à 10,330 Euros.

b) Tout salarié travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie pour les heures situées entre 22 heures et 6 heures d'une majoration de 20 % de son salaire horaire. "

Article 4

Frais de déplacement

L'article 3 de l'annexe II est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le salarié de regagner chaque jour son domicile et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à 15,495 Euros.

2. Pour les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité compensatrice de séjour, repas et logement sur la base de 72,310 Euros.

3. Les frais de transport, par chemin de fer ou par tout autre moyen qui s'imposerait, seront remboursés sur la base du tarif le plus bas en vigueur et sur justification.

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

L'article 5 de l'annexe III est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

1. Pour les petits déplacements n'empêchant pas le collaborateur de regagner chaque jour son domicile et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions correspondant à son horaire normal de travail, il sera alloué une indemnité égale à 20,660 Euros.

2. Pour les déplacements ne permettant pas au collaborateur de regagner chaque jour son domicile, il sera alloué une indemnité égale à 82,640 Euros.

3. Les déplacements par chemin de fer seront effectués en même classe et seront remboursés sur justification.

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

Article 5

Prime de froid

Les dispositions de l'avenant n° 60 du 9 octobre 1998 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

" Une majoration par heure attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure - 5° C.

Cette majoration est portée à 0,196 Euros. "

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Fait à Paris, le 31 mai 2003.

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

Source officielle Légifrance

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Les salaires minima garantis sont les suivants :

COEFFICIENT SALAIRE HORAIRE SALAIRE MENSUEL MINIMUM

	MINIMUM	pour 151,67 h
120	7,17	1 087,47
125	7,19	1 090,51
130	7,21	1 093,54
135	7,22	1 095,06
140	7,24	1 098,09
145	7,26	1 101,12
150	7,27	1 102,64
155	7,30	1 107,19
160	7,32	1 110,22
165	7,35	1 114,77
170	7,44	1 128,42
175	7,51	1 139,04
180	7,58	1 149,66
185	7,68	1 164,83
190	7,78	1 179,99
195	7,87	1 193,64
200	7,96	1 207,29
205	8,06	1 222,46
210	8,17	1 239,14
215	8,35	1 266,44
220	8,53	1 293,75
225	8,68	1 316,50
230	8,87	1 345,31
235	9,06	1 374,13
240	9,26	1 404,46
245	9,45	1 433,28
250	9,64	1 462,10
255	9,84	1 492,43
260	10,03	1 521,25
265	10,22	1 550,07
270	10,42	1 580,40
275	10,61	1 609,22
280	10,80	1 638,04
285	11,00	1 668,37
290	11,19	1 697,19
295	11,38	1 726,00
300	11,58	1 756,34
305	11,77	1 785,16
310	11,96	1 813,97
315	12,16	1 844,31
320	12,35	1 873,12
325	12,54	1 901,94
330	12,74	1 932,28

335	12,93	1 961,09
340	13,12	1 989,91
345	13,32	2 020,24
350	13,51	2 049,06
400	15,43	2 340,27

450 17,36 2 632,99
500 19,30 2 927,23
550 21,22 3 218,44
600 23,15 3 511,16
650 25,09 3 805,40
700 27,01 4 096,61

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui sont définis par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

Article 2

Prime de froid

Les dispositions de l'avenant n° 65 du 31 mai 2003 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

" Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5 °C et + 2 °C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5 °C.

Cette majoration est portée à 0,199 €. "

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mai 2004.

Fait à Paris, le 10 mai 2004.

Avenant salaires : Avenant n° 68 du 28 avril 2005 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 66 du 10 mai 2004, est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

Au 1er mars 2005, les salaires minima garantis sont les suivants.

(En euros.)

COEFFICIENT SALAIRE HORAIRE SALAIRE MENSUEL

	minimum	minimum pour 151,67 heures
120	7,61	1 154,21
125	7,61	1 154,21
130	7,64	1 158,76
135	7,64	1 158,76
140	7,66	1 161,79
145	7,66	1 161,79
150	7,70	1 167,86
155	7,70	1 167,86
160	7,75	1 175,44
165	7,75	1 175,44
170	7,87	1 193,64
170	7,87	1 193,64
175	7,87	1 193,64
180	8,02	1 216,39
185	8,02	1 216,39
190	8,23	1 248,24
195	8,23	1 248,24
200	8,35	1 266,44
205	8,40	1 274,03
210	8,45	1 281,61
215	8,55	1 296,78
220	8,72	1 322,56
225	8,87	1 345,31
230	9,05	1 372,22
235	9,24	1 401,61
240	9,45	1 432,55
245	9,64	1 461,95
250	9,83	1 491,34
255	10,04	1 522,28
260	10,23	1 551,68
265	10,42	1 581,07
270	10,63	1 612,01
275	10,82	1 641,40
280	11,02	1 670,80
285	11,22	1 701,74
290	11,41	1 731,13
295	11,61	1 760,52
300	11,81	1 791,47
305	12,01	1 820,86
310	12,20	1 850,25
315	12,40	1 881,19
320	12,60	1 910,59
325	12,79	1 939,98
330	12,99	1 970,92
335	13,19	2 000,31
340	13,38	2 029,71
345	13,59	2 060,65

350 13,78 2 090,04
 400 15,74 2 387,07
 450 17,71 2 685,65
 500 19,69 2 985,78
 550 21,64 3 282,81
 600 23,61 3 581,38
 650 25,59 3 881,51
 700 27,55 4 178,54

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui sont définis par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

Au 1er juillet 2005, les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT SALAIRE HORAIRE SALAIRE MENSUEL

	minimum	minimum pour 151,67 heures
120	8,02	1 216,39
125	8,02	1 216,39
130	8,05	1 221,22
135	8,05	1 221,22
140	8,07	1 224,41
145	8,07	1 224,41
150	8,12	1 230,81
155	8,12	1 230,81
160	8,17	1 238,80
165	8,17	1 238,80
170	8,29	1 257,98
175	8,29	1 257,98
180	8,45	1 281,96
185	8,45	1 281,96
190	8,67	1 315,52
195	8,67	1 315,52
200	8,75	1 327,11
205	8,75	1 327,11
210	8,80	1 334,70
215	8,80	1 334,70
220	9,00	1 365,03
225	9,00	1 365,03
230	9,40	1 425,70
235	9,40	1 425,70
240	9,80	1 486,37
245	9,80	1 486,37
250	10,20	1 547,03
255	10,20	1 547,03
260	10,60	1 607,70
265	10,60	1 607,70
270	11,00	1 668,37
275	11,00	1 668,37
280	11,40	1 729,04
285	11,40	1 729,04
290	11,80	1 789,71
295	11,80	1 789,71
300	12,05	1 827,29
305	12,25	1 857,28
310	12,44	1 887,26

315 12,65 1 918,82

320	12,85	1 948,80
325	13,05	1 978,78
330	13,25	2 010,34
335	13,45	2 040,32
340	13,65	2 070,30
345	13,86	2 101,86
350	14,06	2 131,84
400	16,05	2 434,81
450	18,06	2 739,36
500	20,08	3 045,49
550	22,08	3 348,46
600	24,09	3 653,01
650	26,10	3 959,14
700	28,10	4 262,11

Cette revalorisation est basée sur la valeur présumée du SMIC au 1er juillet 2005. Si celle-ci se révélait supérieure à 8,02 € par heure, le pourcentage de revalorisation des salaires minima des ouvriers et employés (soit du coefficient 120 au coefficient 195 inclus) sera identique au pourcentage de revalorisation du SMIC. Les coefficients 200 et au-delà seront revalorisés selon la grille ci-dessus.

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui sont définis par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

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

Source officielle Légifrance

ART.

(En euros.)

SALAIRE HORAIRE SALAIRE MENSUEL		
COEFFICIENT	minimum	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.

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

Source officielle Légifrance

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.)

SALAIRE HORAIRE SALAIRE MENSUEL		
COEFFICIENT	MINIMUM	MINIMUM
		pour 151,67 heures
120	8,27	1 254,31
125	8,27	1 254,31
130	8,31	1 260,38
135	8,31	1 260,38
140	8,33	1 263,41
145	8,33	1 263,41
150	8,38	1 270,99
155	8,38	1 270,99
160	8,43	1 278,58
165	8,43	1 278,58
170	8,55	1 296,78
175	8,55	1 296,78
180	8,72	1 322,56
185	8,72	1 322,56
190	8,94	1 355,93
195	8,94	1 355,93
200	9,02	1 368,06
205	9,02	1 368,06
210	9,07	1 375,65
215	9,07	1 375,65
220	9,27	1 405,98
225	9,27	1 405,98
230	9,69	1 469,68
235	9,69	1 469,68
240	10,10	1 531,87
245	10,10	1 531,87
250	10,51	1 594,05
255	10,51	1 594,05
260	10,92	1 656,24
265	10,92	1 656,24
270	11,34	1 719,94
275	11,34	1 719,94
280	11,75	1 782,12
285	11,75	1 782,12
290	12,16	1 844,31
295	12,16	1 844,31
300	12,42	1 883,74
305	12,62	1 914,08
310	12,82	1 944,41
315	13,04	1 977,78
320	13,24	2 008,11
325	13,45	2 039,96
330	13,65	2 070,30
335	13,86	2 102,15

340 14,07 2 134,00
345 14,28 2 165,85
350 14,49 2 197,70
400 16,54 2 508,62
450 18,61 2 822,58
500 20,69 3 138,05
550 22,75 3 450,49
600 24,82 3 764,45
650 26,90 4 079,92
700 28,96 4 392,36

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003.

Article 2

Prime de froid

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 66 du 1er mai 2004 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

" Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre - 5 °C et + 2 °C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à - 5 °C.

A compter du 1er juin 2006, cette majoration est portée à 0,204 €. "

Fait à Paris, le 21 juin 2006.

Avenant salaires : Avenant n° 71 du 6 septembre 2007 relatif aux salaires et aux primes au 1er juillet 2007

Source officielle Légifrance

[L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale](#), tel que modifié par l'[avenant n° 69 du 21 juin 2006](#), est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er juillet 2007, les salaires minima garantis sont les suivants.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour 151, 67 heures
120	8, 44	1 280, 09
125	8, 44	1 280, 09
130	8, 48	1 286, 16
135	8, 48	1 286, 16
140	8, 50	1 289, 20
145	8, 50	1 289, 20
150	8, 56	1 298, 30
155	8, 56	1 298, 30
160	8, 61	1 305, 88
165	8, 61	1 305, 88
170	8, 73	1 324, 08
175	8, 73	1 324, 08
180	8, 90	1 349, 86
185	8, 90	1 349, 86
190	9, 13	1 384, 75
195	9, 13	1 384, 75
200	9, 13	1 384, 75
205	9, 13	1 384, 75
210	9, 18	1 392, 33
215	9, 18	1 392, 33
220	9, 38	1 422, 66
225	9, 38	1 422, 66
230	9, 81	1 487, 88
235	9, 81	1 487, 88
240	10, 22	1 550, 07
245	10, 22	1 550, 07
250	10, 64	1 613, 77
255	10, 64	1 613, 77
260	11, 05	1 675, 95
265	11, 05	1 675, 95
270	11, 48	1 741, 17
275	11, 48	1 741, 17
280	11, 89	1 803, 36
285	11, 89	1 803, 36
290	12, 31	1 867, 06
295	12, 31	1 867, 06
300	12, 57	1 906, 49
305	12, 77	1 936, 83
310	12, 97	1 967, 16
315	13, 20	2 002, 04
320	13, 40	2 032, 38
325	13, 61	2 064, 23
330	13, 81	2 094, 56
335	14, 03	2 127, 93
340	14, 24	2 159, 78
345	14, 45	2 191, 63

350	14, 66	2 223, 48
400	16, 74	2 538, 96
450	18, 83	2 855, 95
500	20, 94	3 175, 97
550	23, 02	3 491, 44
600	25, 12	3 809, 95
650	27, 22	4 128, 46
700	29, 31	4 445, 45

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'[avenant n° 65 du 31 mai 2003](#). »

ART.
2

Les dispositions de [l'article 2 de l'avenant n° 69 du 21 juin 2006](#) relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre — 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à — 5° C.

A compter du 1er juillet 2007, cette majoration est portée à 0, 209 €. »

ART.
3

La [loi n° 2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise à supprimer les écarts de rémunération entre eux.

La suppression des écarts de rémunération est organisée dans les mêmes conditions que pour les entreprises soumises à la négociation annuelle sur les salaires effectifs, au niveau de la négociation collective de branche.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective qu'elles doivent s'engager à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 et à établir un diagnostic détaillé nécessaire à la bonne tenue de la négociation.

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

Source officielle Légifrance

[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 2007](#) relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre — 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à — 5° C.

A compter du 1er juillet 2008, cette majoration est portée à 0, 218 €. »

A compter du 1er juillet 2008, l'article 2 « Prime d'ancienneté » de l'[avenant n° 65 du 31 mai 2003](#) est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$

— d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois ;

— va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

(En euros.)

COEFFICIENT	APRÈS 3 ANS 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.

Avenant salaires : Avenant n° 75 du 30 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Source officielle Légifrance

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'[avenant n° 73 du 18 septembre 2008](#) est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er juillet 2009, les salaires minimaux garantis sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour 151, 67 h
120	8, 83	1 339, 25
125	8, 83	1 339, 25
130	8, 87	1 345, 31
135	8, 87	1 345, 31
140	8, 89	1 348, 35
145	8, 89	1 348, 35
150	8, 95	1 357, 45
155	8, 95	1 357, 45
160	9, 01	1 366, 55
165	9, 01	1 366, 55
170	9, 14	1 386, 26
175	9, 14	1 386, 26
180	9, 31	1 412, 05
185	9, 31	1 412, 05
190	9, 55	1 448, 45
195	9, 55	1 448, 45
200	9, 55	1 448, 45
205	9, 55	1 448, 45
210	9, 60	1 456, 03
215	9, 60	1 456, 03
220	9, 82	1 489, 40
225	9, 82	1 489, 40
230	10, 26	1 556, 13
235	10, 26	1 556, 13
240	10, 70	1 622, 87
245	10, 70	1 622, 87
250	11, 13	1 688, 09
255	11, 13	1 688, 09
260	11, 56	1 753, 31
265	11, 56	1 753, 31
270	12, 01	1 821, 56
275	12, 01	1 821, 56
280	12, 44	1 886, 77
285	12, 44	1 886, 77
290	12, 89	1 955, 03
295	12, 89	1 955, 03
300	13, 15	1 994, 46
305	13, 36	2 026, 31
310	13, 57	2 058, 16
315	13, 82	2 096, 08
320	14, 02	2 126, 41
325	14, 24	2 159, 78
330	14, 46	2 193, 15
335	14, 68	2 226, 52

340	14, 90	2 259, 88
345	15, 12	2 293, 25
350	15, 14	2 296, 28
400	17, 29	2 622, 37
450	19, 46	2 951, 50
500	21, 64	3 282, 14
550	23, 79	3 608, 23
600	25, 95	3 935, 84
650	28, 12	4 264, 96
700	30, 29	4 594, 08

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'[avenant n° 65 du 31 mai 2003](#). »

ART.
2

Les dispositions de l'article 2 de l'[avenant n° 73 du 18 septembre 2008](#) relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre — 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à — 5° C.

A compter du 1er juillet 2009, cette majoration est portée à 0, 221 €. »

ART.
3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'[article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

Avenant salaires : Avenant n° 78 du 8 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er janvier 2011

Source officielle Légifrance

[L'article 2 de l'annexe I](#) de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 75 du 30 septembre 2009 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er janvier 2011, les salaires minima garantis, base 151,67 heures, sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum
120	9,01	1 366,55
125	9,01	1 366,55
130	9,05	1 372,61
135	9,05	1 372,61
140	9,07	1 375,65
145	9,07	1 375,65
150	9,13	1 384,75
155	9,13	1 384,75
160	9,19	1 393,85
165	9,19	1 393,85
170	9,32	1 413,56
175	9,32	1 413,56
180	9,50	1 440,87
185	9,50	1 440,87
190	9,74	1 477,27
195	9,74	1 477,27
200	9,74	1 477,27
205	9,74	1 477,27
210	9,79	1 484,85
215	9,79	1 484,85
220	10,02	1 519,73
225	10,02	1 519,73
230	10,47	1 587,98
235	10,47	1 587,98
240	10,91	1 654,72
245	10,91	1 654,72
250	11,35	1 721,45
255	11,35	1 721,45
260	11,79	1 788,19
265	11,79	1 788,19
270	12,25	1 857,96
275	12,25	1 857,96
280	12,69	1 924,69
285	12,69	1 924,69
290	13,15	1 994,46
295	13,15	1 994,46
300	13,41	2 033,89
305	13,63	2 067,26
310	13,84	2 099,11
315	14,10	2 138,55
320	14,30	2 168,88
325	14,52	2 202,25
330	14,75	2 237,13

335	14,97	2 270,50
340	15,20	2 305,38
345	15,42	2 338,75
350	15,44	2 341,78
400	17,64	2 675,46
450	19,85	3 010,65
500	22,07	3 347,36
550	24,27	3 681,03
600	26,47	4 014,70
650	28,68	4 349,90
700	30,90	4 686,60

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes de panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

ART.
2

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 75 du 30 septembre 2009 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre – 5° C et + 2° C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à – 5° C.

A compter du 1er avril 2011, cette majoration est portée à 0,224 €. »

A compter du 1er avril 2011, l'article 3 « Prime d'ancienneté » de [l'avenant n° 73 du 18 septembre 2008](#) est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$.

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

(En euros.)

Coefficient	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120	0,189	0,377	0,565	0,755	0,943
125	0,189	0,378	0,566	0,756	0,945
130	0,190	0,380	0,570	0,760	0,950
135	0,191	0,382	0,573	0,763	0,954
140	0,192	0,385	0,576	0,767	0,959
145	0,193	0,386	0,579	0,771	0,965
150	0,194	0,389	0,583	0,775	0,970
155	0,195	0,391	0,586	0,782	0,976
160	0,196	0,394	0,590	0,787	0,984
165	0,199	0,396	0,595	0,793	0,992
170	0,200	0,399	0,599	0,798	0,998
175	0,203	0,404	0,607	0,810	1,011
180	0,205	0,411	0,615	0,820	1,026
185	0,208	0,416	0,624	0,832	1,039
190	0,211	0,421	0,632	0,842	1,054
195	0,213	0,426	0,639	0,853	1,066
200	0,215	0,430	0,648	0,863	1,078
205	0,218	0,437	0,656	0,874	1,091
210	0,221	0,443	0,664	0,885	1,106
215	0,226	0,452	0,678	0,904	1,131
220	0,231	0,461	0,692	0,924	1,155
225	0,235	0,470	0,705	0,941	1,176
230	0,245	0,490	0,736	0,980	1,225
235	0,250	0,500	0,751	1,002	1,251
240	0,256	0,512	0,767	1,023	1,278
245	0,261	0,523	0,784	1,044	1,305
250	0,266	0,533	0,799	1,066	1,332
255	0,271	0,544	0,815	1,087	1,358
260	0,276	0,554	0,830	1,108	1,384
265	0,283	0,564	0,848	1,130	1,413
270	0,288	0,576	0,864	1,151	1,439
275	0,293	0,586	0,879	1,171	1,466
280	0,298	0,597	0,895	1,194	1,492
285	0,305	0,607	0,911	1,215	1,519
290	0,310	0,618	0,927	1,236	1,546
295	0,315	0,629	0,943	1,258	1,572
300	0,320	0,639	0,959	1,278	1,599
305	0,325	0,651	0,975	1,300	1,625
310	0,331	0,661	0,992	1,322	1,652
315	0,336	0,671	1,007	1,343	1,679
320	0,341	0,682	1,023	1,364	1,705

325	0,346	0,692	1,038	1,384	1,732
330	0,351	0,703	1,055	1,407	1,759
335	0,357	0,714	1,072	1,428	1,785
340	0,362	0,724	1,087	1,449	1,812
345	0,367	0,736	1,103	1,471	1,838

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex. :

– si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

– si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

ART.

4

La loi vise à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans ce cadre, les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective qu'elles doivent engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

ART.

5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'[article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

Avenant salaires : Avenant n° 79 du 13 avril 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012

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° 78 du 8 avril 2011](#) est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er avril 2012, les salaires minimaux garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum
125	9,23	1 399,91
130	9,27	1 405,98
135	9,27	1 405,98
140	9,29	1 409,01
145	9,29	1 409,01
150	9,32	1 413,56
155	9,32	1 413,56
160	9,37	1 421,15
165	9,37	1 421,15
170	9,50	1 440,87
175	9,50	1 440,87
180	9,68	1 468,17
185	9,68	1 468,17
190	9,92	1 504,57
195	9,92	1 504,57
200	9,93	1 506,08
205	9,93	1 506,08
210	9,97	1 512,15
215	9,97	1 512,15
220	10,20	1 547,03
225	10,20	1 547,03
230	10,65	1 615,29
235	10,65	1 615,29
240	11,09	1 682,02
245	11,09	1 682,02
250	11,53	1 748,76
255	11,53	1 748,76
260	11,97	1 815,49
265	11,97	1 815,49
270	12,43	1 885,26
275	12,43	1 885,26
280	12,88	1 953,51
285	12,88	1 953,51
290	13,35	2 024,79
295	13,35	2 024,79
300	13,61	2 064,23
305	13,83	2 097,60
310	14,05	2 130,96
315	14,31	2 170,40
320	14,51	2 200,73
325	14,74	2 235,62
330	14,97	2 270,50
335	15,19	2 303,87
340	15,43	2 340,27

345	15,65	2 373,64
350	15,67	2 376,67
400	17,90	2 714,89
450	20,15	3 056,15
500	22,40	3 397,41
550	24,63	3 735,63
600	26,87	4 075,37
650	29,11	4 415,11
700	31,36	4 756,37

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

2. Les partenaires sociaux sont convenus de réexaminer le montant des minima ci-dessus au plus tard le 1er octobre 2012.

A compter du 1er avril 2012, l'[article 3](#) « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 78 du 8 avril 2011 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times VA$.

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

VA = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficient	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120	0,191	0,380	0,571	0,763	0,952
125	0,191	0,381	0,572	0,764	0,954
130	0,192	0,383	0,576	0,768	0,960
135	0,193	0,385	0,579	0,771	0,964
140	0,194	0,389	0,581	0,775	0,969
145	0,195	0,390	0,584	0,779	0,975
150	0,196	0,393	0,588	0,783	0,980
155	0,197	0,395	0,592	0,789	0,986
165	0,201	0,400	0,601	0,801	1,002
170	0,202	0,403	0,605	0,806	1,008
175	0,205	0,408	0,613	0,818	1,021
180	0,207	0,415	0,621	0,828	1,036
185	0,210	0,420	0,630	0,841	1,050
190	0,213	0,425	0,639	0,851	1,064
195	0,215	0,431	0,646	0,861	1,076
200	0,217	0,435	0,654	0,871	1,089
205	0,220	0,442	0,662	0,883	1,102
210	0,223	0,447	0,670	0,894	1,117
215	0,229	0,456	0,685	0,913	1,142
220	0,234	0,465	0,699	0,933	1,167
230	0,247	0,495	0,743	0,990	1,237
235	0,252	0,505	0,759	1,012	1,264
240	0,258	0,517	0,775	1,033	1,291
245	0,263	0,528	0,791	1,055	1,318
250	0,269	0,538	0,807	1,076	1,345
255	0,274	0,549	0,823	1,098	1,372
260	0,279	0,560	0,839	1,119	1,398
265	0,286	0,570	0,856	1,141	1,427
270	0,291	0,581	0,872	1,163	1,454
275	0,296	0,592	0,888	1,183	1,480
280	0,301	0,603	0,904	1,206	1,507
285	0,308	0,613	0,921	1,227	1,535
290	0,313	0,624	0,936	1,249	1,561
295	0,318	0,636	0,952	1,270	1,588
300	0,323	0,646	0,969	1,291	1,615
305	0,328	0,657	0,985	1,313	1,641
310	0,334	0,667	1,002	1,335	1,669
315	0,339	0,678	1,017	1,356	1,696
320	0,344	0,689	1,033	1,378	1,722
325	0,350	0,699	1,049	1,398	1,749
330	0,355	0,710	1,065	1,421	1,777
335	0,361	0,721	1,083	1,442	1,803
340	0,366	0,731	1,098	1,464	1,830

345	0,371	0,743	1,114	1,485	1,857
-----	-------	-------	-------	-------	-------

Le résultat de cette opération sera arrondi à trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Exemple :

– si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

– si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

ART.

3

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective l'obligation d'engager une négociation sur la suppression des écarts de rémunération ainsi que la suppression de toutes inégalités constatées entre les hommes et les femmes.

ART.

4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'[article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

Avenant salaires : Avenant n° 82 du 21 avril 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2015

Source officielle Légifrance

L'[article 2 de l'annexe I](#) de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 79 du 13 avril 2012 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er janvier 2015, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

Base : 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel minimum
120-125	9,61	1 457,55
130-135	9,66	1 465,13
140-145	9,71	1 472,72
150-155	9,76	1 480,30
160-165	9,81	1 487,88
170-175	9,89	1 500,02
180-185	10,08	1 528,83
190-195	10,33	1 566,75
200-205	10,35	1 569,78
210-215	10,38	1 574,33
220-225	10,62	1 610,74
230-235	11,09	1 682,02
240-245	11,55	1 751,79
250-255	12,00	1 820,04
260-265	12,46	1 889,81
270-275	12,95	1 964,13
280-285	13,41	2 033,89
290-295	13,90	2 108,21
300-305	14,40	2 184,05
310-315	14,90	2 259,88
320-325	15,34	2 326,62
330-335	15,82	2 399,42
340-345	16,30	2 472,22
350-355	16,32	2 475,25
400-405	18,64	2 827,13
450-455	20,98	3 182,04
500-505	23,32	3 536,94
550-555	25,65	3 890,34
600-605	27,97	4 242,21
650-655	30,31	4 597,12
700-705	32,65	4 952,03

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d'ancienneté qui fait l'objet de l'article 2 " Prime d'ancienneté " du présent avenant ;
- pour le calcul des primes de panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'[avenant n° 65 du 31 mai 2003](#). »

- ART. 2** A compter du 1er janvier 2015, l'article 3 de l'avenant n° 79 du 13 avril 2012 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :
- « Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$.
- d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.
- va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficients	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
120-125	0,192	0,384	0,577	0,770	0,962
130-135	0,194	0,389	0,584	0,777	0,971
140-145	0,196	0,393	0,589	0,785	0,983
150-155	0,198	0,398	0,596	0,796	0,994
160-165	0,203	0,403	0,606	0,807	1,010
170-175	0,207	0,411	0,618	0,825	1,029
180-185	0,212	0,424	0,636	0,847	1,058
190-195	0,217	0,434	0,651	0,868	1,085
200-205	0,222	0,445	0,668	0,890	1,111
210-215	0,230	0,460	0,690	0,921	1,151
220-225	0,240	0,478	0,718	0,958	1,198
230-235	0,254	0,509	0,765	1,020	1,274
240-245	0,266	0,532	0,798	1,063	1,329
250-255	0,276	0,554	0,830	1,107	1,383
260-265	0,288	0,575	0,863	1,150	1,438
270-275	0,299	0,596	0,895	1,192	1,492
280-285	0,310	0,618	0,928	1,237	1,547
290-295	0,320	0,641	0,960	1,280	1,601
300-305	0,331	0,662	0,993	1,324	1,654
310-315	0,342	0,683	1,025	1,367	1,709
320-325	0,352	0,705	1,057	1,409	1,763
330-335	0,364	0,726	1,091	1,454	1,818
340-345	0,374	0,749	1,123	1,497	1,871

Le résultat de cette opération sera arrondi 3 chiffres après la virgule. Si le 4e chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Exemples :

- si $PA = 27,0958455$, elle sera arrondie à 27,096 ;
- si $PA = 27,710109$, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

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

- ART. 4** Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.
- Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'[article L. 911-3 du code de la sécurité sociale](#).

Avenant salaires : Avenant n° 85 du 23 mars 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017

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° 83 du 18 mars 2016](#) est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1er janvier 2017, 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	9,78	1 482,85
135	9,82	1 488,66
145	9,87	1 496,37
155	9,92	1 504,07
165	9,97	1 511,78
175	10,05	1 524,11
185	10,24	1 553,39
195	10,50	1 591,91
205	10,52	1 595,00
215	10,55	1 599,62
225	10,79	1 636,60
235	11,27	1 709,03
245	11,74	1 779,92
255	12,19	1 849,27
265	12,66	1 920,16
275	13,16	1 995,67
285	13,63	2 066,56
295	14,12	2 142,07
305	14,63	2 219,12
315	15,14	2 296,18
325	15,59	2 363,98
335	16,07	2 437,95
345	16,56	2 511,92
355	16,58	2 515,01
405	18,94	2 872,53
455	21,32	3 233,14
505	23,69	3 593,75
555	26,06	3 952,81
605	28,42	4 310,34
655	30,80	4 670,95
705	33,17	5 031,56

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte :

- pour le calcul de la prime d'ancienneté qui fait l'objet de l'article 2 « prime d'ancienneté » du présent avenant ;
- pour le calcul des primes 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](#). »

A compter du 1er janvier 2017, l'[article 2 de l'avenant n° 83 du 18 mars 2016](#) est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times va$.

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

va = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

Coefficient	VA				
	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
125	0,196	0,392	0,589	0,786	0,982
135	0,198	0,397	0,596	0,793	0,991
145	0,200	0,401	0,601	0,801	1,003
155	0,202	0,406	0,608	0,812	1,014
165	0,207	0,411	0,618	0,823	1,030
175	0,211	0,419	0,630	0,841	1,049
185	0,216	0,432	0,648	0,864	1,080
195	0,221	0,442	0,665	0,886	1,107
205	0,226	0,453	0,682	0,908	1,133
215	0,234	0,470	0,704	0,939	1,175
225	0,244	0,488	0,732	0,978	1,222
235	0,260	0,519	0,781	1,040	1,300
245	0,272	0,542	0,814	1,085	1,355
255	0,282	0,566	0,846	1,129	1,411
265	0,294	0,587	0,881	1,174	1,467
275	0,305	0,608	0,913	1,216	1,522
285	0,316	0,630	0,946	1,261	1,578
295	0,326	0,653	0,980	1,306	1,633
305	0,337	0,676	1,013	1,350	1,688
315	0,348	0,697	1,045	1,395	1,743
325	0,360	0,719	1,079	1,437	1,799
335	0,372	0,740	1,113	1,484	1,854
345	0,382	0,764	1,145	1,527	1,909

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex : si $PA = 27,0958455$, elle sera arrondie à 27,096 ;

si $PA = 27,710109$, elle sera arrondie à 27,710.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie. »

ART.
3

A compter du 1er janvier 2017, l'article 13 « Prime de froid » de l'annexe II « Ouvriers et Employés », tel que créé par l'[avenant n° 80 du 12 juin 2013](#) 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 1/2 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 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 76,50 euros.

2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures 1/2 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 euros 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.
4

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.
5

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.

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.

Avenant salaires : Avenant n° 93 du 15 décembre 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 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° 90 du 1er avril 2021 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1er janvier 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 minimum 151,67 heures
125	10,58	1 604,38
135	10,62	1 610,63
145	10,66	1 616,88
155	10,70	1 623,13
175	10,92	1 655,93
195	11,36	1 723,11
205	11,49	1 743,42
225	11,61	1 760,60
235	12,12	1 838,71
245	12,63	1 915,26
265	13,93	2 112,10
275	14,16	2 148,03
295	15,19	2 304,25
305	15,74	2 387,04
315	16,28	2 469,84
335	17,29	2 622,94
345	17,78	2 696,36
355	17,80	2 699,48
405	20,29	3 077,54
505	25,38	3 849,26
555	27,92	4 235,13
605	30,45	4 617,87
655	32,99	5 003,73
705	35,54	5 389,59

Il est rappelé que :

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](#). »

Conformément à l'[article 3.1 de l'avenant n° 3](#) à l'accord sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques, du 9 mars 2021, qui a supprimé les coefficients 165,185,215,255,285,325 et 455, il est rappelé que les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient immédiatement supérieur.

Eu égard à ce changement automatique de coefficient, les employeurs de la branche veillent au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur en application de la grille de salaires telle que figurant dans le présent article.

ART.
2

Les partenaires sociaux conviennent que, si, en 2022 le salaire minimum interprofessionnel de croissance venait à être revalorisé et ainsi dépasser le montant fixé pour le salaire minimum du coefficient 125 dans la grille des salaires minima présentée à l'article 1er du présent avenant, de nouvelles négociations seraient ouvertes dans le mois qui suit la hausse du Smic.

ART.
3

À compter du 1er janvier 2022, l'article 5 de l'annexe I de la convention collective est ainsi modifié :

« Les salariés bénéficient, sous condition d'ancienneté, d'une prime annuelle dite de 13e mois.

Le montant de cette prime, pour une année civile complète d'activité, est de 100 % du salaire mensuel de l'intéressé, correspondant à l'horaire normalement pratiqué dans l'entreprise. Les primes ayant le caractère de salaire (prime de froid, prime d'ancienneté) sont comprises dans le calcul de cette prime annuelle dite de treizième mois.

Elle est versée au mois de décembre de l'année d'embauche, et, au choix de l'entreprise en 1 ou 2 fois – sous forme d'un acompte au mois de juin, le cas échéant –, les années civiles suivantes.

La condition d'ancienneté au 31 décembre de l'année d'embauche est de 9 mois continus.

Sous condition de cette ancienneté, la prime annuelle dite 13e mois est versée pro rata temporis de l'année civile d'embauche.

Tout départ de l'entreprise en cours d'une année civile postérieure à l'année civile d'embauche donne lieu au versement de la prime annuelle dite de 13e mois au pro rata temporis de la présence dans l'entreprise au cours de cette année civile, sous condition de l'ancienneté de 9 mois continus ».

ART.
4

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.
5

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.

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 2022](#) est 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.

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.

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.

Avenant salaires : Avenant n° 99 du 22 mars 2024 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 98 du 23 juin 2023 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1er mars 2024, 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	Minima au 1er mars 2024	Salaire mensuel minimum (151,67 heures)
125	11,89	1 803,36
135	11,94	1 810,94
145	12,00	1 820,46
155	12,02	1 823,07
175	12,12	1 838,24
195	12,62	1 914,08
205	12,90	1 957,26
225	13,17	1 997,49
235	13,47	2 042,99
245	14,00	2 123,61
265	15,46	2 344,82
275	15,73	2 385,77
295	16,85	2 555,64
305	17,28	2 620,86
315	17,89	2 713,38
335	18,62	2 824,10
345	19,15	2 904,48
355	19,17	2 907,51
405	21,85	3 314,44
505	27,34	4 146,66
555	30,07	4 560,72
605	32,79	4 973,26
655	35,54	5 390,35
705	38,27	5 804,41

Il est rappelé que :

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. »

Conformément à l'article 3.1 de l'avenant n° 3 à l'accord sur la classification des postes dans les exploitations frigorifiques, du 9 mars 2021, qui a supprimé les coefficients 165, 185, 215, 255, 285, 325, 455, il est rappelé que les salariés actuellement classés aux coefficients supprimés seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient immédiatement supérieur.

Eu égard à ce changement automatique de coefficient, les employeurs de la branche veillent au respect du salaire minimal conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur en application de la grille de salaires telle que figurant dans le présent article.

ART.
2

À compter du 1er mars 2024, l'article 13 « Prime de froid » de l'annexe II « Ouvriers et employés », tel que modifié par l'avenant n° 90 du 8 avril 2021 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 1/2 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 36,27 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 90 euros.

2. Travail occasionnel au froid

Le personnel ouvrier travaillant au froid au moins 3 heures 1/2 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 3,59 euros 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

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.

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.)

Coefficient		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).