

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977, réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0953

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977, réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 64 du 15 janvier 2026 relatif aux salaires au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635375

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635375

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 02:34

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	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 7.4	•
Article 7.5	•
Article 7.6	•
Article 7.7	•
Article 8	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 12.3	•
Article 12.4	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 16.1	•
Article 16.2	•
Article 16.3	•
Article 16.4	•
Article 16.5	•
Article 16.6	•
Article 16.7	•
Article 16.8	•

Article 16.9	•
Article 17	•
Article 17.1	•
Article 17.2	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 20.1	•
Article 20.2	•
Article 20.2.A	•
Article 20.2.B	•
Article 20.2.B	•
Article 20.2.C	•
Article 20.2.C	•
Article 20.2.D	•
Article 20.2.E	•
Article 20.2. F	•
Article 20-3-A	•
Article 20-3-B	•
Article 20-3-C	•
Article 20-3-D	•
Article 20-3-D	•
Article 20-3-E	•
Article 20-3-F	•
Article 20-3-F	•
Article 20-3-G	•
Article 20-3-G	•
Article 20-3-H	•
Article 20-3-I	•
Article 20-3-J	•
Article 20-3-K	•
Article 20-3-L	•
Article 20-3-M	•
Article 20-3-N	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 23.1	•
Article 23.2	•
Article 23.3	•
Article 23.4	•
Article 23.5	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 25.1	•
Article 25.2	•
Article 25.3	•
Article 25.4	•

Article 25.5	•
Article 26	•
Article 26.1	•
Article 26.2	•
Article 26.3	•
Article 26.4	•
Article 26.5	•
Article 26.6	•
Article 26.7	•
Article 26.8	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 28.1	•
Article 28.2	•
Article 29	•
Article 29.1	•
Article 29.2	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 31.1	•
Article 31.2	•
Article 31.3	•
Article 31.4	•
Article 31.5	•
Article 31.6	•
Article 31.7	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 33.1	•
Article 33.2	•
Article 33.3	•
Article 33.4	•
Article 33.5	•
Article 34	•
Article 34.1	•
Article 34.2	•
Article 35.5	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 38.1	•
Article 38.2	•
Article 38.3	•
Article 38.4	•
Article 38.5	•
Article 39	•
Article 39.1	•

Article 39.1.1	•
Article 39.1.2	•
Article 39.1.3	•
Article 39.1.4	•
Article 39.2	•
Article 39.2.1	•
Article 39.2.2	•
Article 39.2.3	•
Article 39.2.4	•
Article 39.2.5	•
Article 39.2.6	•
Article 39.2.7	•

Avenant salaires en vigueur •

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

Avenant : Accord du 16 juin 1982 Règlement intérieur du fonds d'assurance formation de salariés FAFORCHAR •

Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1	•

Avenant : Accord du 13 janvier 1983 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre et cadre •

Article 1	•
Article 2	•

Avenant : Avenant n° 45 du 20 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire •

Article 1er	•
Article 4	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Avenant n° 58 du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle •

Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant : Avenant n° 79 du 8 octobre 1999 relatif aux qualifications professionnelles •

Article 7	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 1	•

Article 2 *

Avenant : Accord du 29 octobre 1999 relatif à l'ARTT *

Article 5 *

Article 6 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 2 *

Article *

Article 1 *

Avenant : Avenant n° 81 du 15 juin 2000 complément de l'avenant n° 73 relatif au capital temps de formation *

Article *

Article 4 *

Article 1 *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant : Avenant n° 85 du 27 mars 2001 relatif à la retraite complémentaire *

Article 1 *

Avenant : Avenant n° 95 du 4 avril 2003 complétant l'avenant n° 92 sur la grille des qualifications et relatif à la formation des " traiteurs de réceptions "

Article *

Article 5 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 1 *

Article 2 *

Avenant : Avenant n° 96 du 7 juillet 2003 relatif à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle "traiteur, organisateur de réceptions"

Article *

Article 1 *

Article 2 *

Article 5 *

Article 3 *

Article 4 *

Avenant : Avenant n° 97 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale *

Article *

Article 11 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 1 *

Article 2 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 9 *

Article 10 *

Avenant : Avenant du 7 juillet 2003 portant annexe III à l'avenant n° 97 relatif à l'épargne salariale *

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

Avenant : Accord du 2 décembre 2003 relatif aux versements destinés aux CFA

Article 2		•
Article		•
Article 1		•
Article 5		•
Article 3		•
Article 4		•

Avenant : Avenant n° 99 du 2 décembre 2003 portant modification des qualifications (modification de l'avenant n° 92)

Article		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 1		•
Article 2		•

Avenant : Avenant n° 104 du 8 février 2005 relatif aux modalités de la négociation collective

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

Avenant : Avenant n° 108 du 26 juin 2006 relatif au régime de prévoyance

Article		•
Article 3		•
Article		•
Article 1		•
Article 2		•

Avenant : Avenant n° 6 du 7 juillet 2009 relatif à la période d'essai

Article		•
Article 1		•
Article 2		•
Article 3		•

Avenant : Avenant n° 7 du 7 juillet 2009 relatif au préavis en cas de démission

Article		•
Article 1		•

Article 2

Article 3

Avenant : Avenant n° 10 du 7 décembre 2010 relatif à la prévoyance

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant : Avenant n° 12 du 14 novembre 2011 relatif à la désignation d'un nouvel OPCA

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Avenant : Avenant n° 22 du 10 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Article 1er

Article 2

Article 3

Article

Article

Avenant : Avenant n° 23 du 26 novembre 2014 relatif aux frais de soins de santé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article

Avenant : Avenant n° 26 du 24 mars 2015 relatif au régime de frais de soins de santé

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article

Avenant : Avenant n° 25 du 8 avril 2015 relatif au travail à temps partiel

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant : Avenant n° 30 du 9 mars 2017 relatif au travail à temps partiel

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Avenant : Avenant n° 37 du 10 juillet 2019 relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 49 du 7 décembre 2022 relatif au régime de prévoyance •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6 bis	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 60 du 12 mars 2025 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant n° 114 du 27 juin 2007 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2007 •

Article 1	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant n° 36 du 15 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 •

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant salaires : Avenant n° 39 du 27 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021 •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Avenant salaires : Avenant n° 51 du 15 juin 2023 relatif aux salaires au 1er juillet 2023 •

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

Avenant salaires : Avenant n° 54 du 24 janvier 2024 relatif aux salaires au 1er janvier 2024 •

Article 1er	•
-------------	---

Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977, réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007

ART.

Convention collective réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) 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 avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART.

1er

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en oeuvre de ses dispositions, la convention collective nationale de la charcuterie a fait l'objet d'une réécriture aboutissant à la signature d'un nouveau texte annexé au présent avenant.

Cette nouvelle version entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est entendu que, dans cette attente, les dispositions du texte initial et de ses différents avenants continuent de s'appliquer.

ART.

2

Il est précisé que la nouvelle version de la convention collective nationale se substitue au texte initial et à ses différents avenants qu'elle remplace, à l'exception des avenants n°86, 94 et 97 qui continuent de produire leurs effets.

ART.

3

Le présent avenant, établi en vertu des articles L.132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L.133-8 du code du travail.

ART.

Annexe I à l'article 36 : grille des qualifications au 1er juillet 2006 (dernière modification par avenant 106).

Annexe II à l'article 36 : grille des salaires au 1er juillet 2006.

Charcutier-traiteur
Personnel de fabrication et de transformation

COEF.	FONCTION
160	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP.
170	Charcutier-traiteur, homme ou femme, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ou BEP, 4 ans de pratique professionnelle.
180	Charcutier-traiteur, homme ou femme, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP et de la mention complémentaire traiteur.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CQP Mention complémentaire charcuterie.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou du bac professionnel alimentation.
190	Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, titulaire du BP au bac professionnel alimentation et justifiant de 3 années de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, non titulaire du BP ou du bac professionnel alimentation mais ayant plus de 7 ans de pratique professionnelle et compétence sur plusieurs postes.
200	Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation justifiant de 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, non titulaire du BP ou bac professionnel alimentation, justifiant de plus de 8 années de pratique professionnelle et ayant la pleine connaissance du métier.

Agents de maîtrise

COEF.	FONCTION
210	Charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 2 personnes.
	Charcutier-traiteur depuis plus de 10 ans de métier ayant une maîtrise complète du métier et ayant commandement sur au moins 2 personnes.
220	Charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 3 personnes.
	Charcutier-traiteur depuis plus de 10 ans de métier ayant une maîtrise complète du métier et ayant commandement sur au moins 3 personnes.
230	Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans, responsable de partie ayant commandement sur au moins 4 personnes.
	Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, hautement qualifié ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier et coordonnant le travail d'autres personnes.
240	Chef charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier, appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative et coordonnant le travail d'autres personnes.
260	Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation ayant commandement au laboratoire sur plus de 5 personnes.
	Chef charcutier-traiteur, hautement qualifié, homme ou femme, ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier, appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative et ayant la responsabilité complète du laboratoire.

Cadres

COEF.	FONCTION
300	Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation ayant commandement sur 5 personnes ou plus et la responsabilité complète du laboratoire.
	Chef de laboratoire ou adjoint de direction, homme ou femme, ayant commandement sur tous les secteurs de fabrication et occupant plus de 10 personnes.
330	Responsable, homme ou femme, de l'ensemble de la vente et de la fabrication.

Vente en charcuterie
Personnel de vente

COEF.	FONCTION
160	Animateur, animatrice de vente, titulaire du CAP ou du BEP alimentation.
170	Animateur, animatrice de vente, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP alimentation.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP alimentation, justifiant de 4 années de pratique professionnelle.

	Caissier, caissière, placé(e) sous l'autorité du (de la) responsable de la vente.
180	Animateur, animatrice de vente, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle.
190	Animateur, animatrice de vente, 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, justifiant de 7 années de pratique professionnelle.
	Animateur, animatrice de vente, responsable d'un rayon.
	Caissier, caissière, capable de prendre les commandes, établir les factures, responsable de la caisse et de la comptabilité afférente à la caisse.
200	Animateur, animatrice de vente, responsable de rayon, coordonnant le travail de 2 personnes.
	Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce justifiant de 2 années de pratique professionnelle après l'examen.

Agents de maîtrise

COEF.	FONCTION
210	Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce, justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation).
	Animateur, animatrice de vente, responsable, hautement qualifié(e) ayant commandement sur au moins 3 personnes.
220	Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce, justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation), ayant commandement sur au moins 5 personnes.
	Animateur, animatrice de vente, responsable hautement qualifié(e) ayant commandement sur au moins 5 personnes.
230	Animateur, animatrice de vente, hautement qualifié(e), responsable d'un point de vente.
240	Animateur, animatrice de vente, hautement qualifié(e), responsable d'un point de vente ayant commandement sur au moins 3 personnes.

Cadres

COEF.	FONCTION
300	Chef de vente, homme ou femme, responsable du magasin sous contrôle de l'employeur et ayant commandement sur au moins 8 personnes.
	Chef de vente ou adjoint de direction, hautement qualifié, homme ou femme, ayant la responsabilité et la gestion complète du magasin.
330	Responsable, homme ou femme, de l'ensemble de la vente et de la fabrication.

Traiteur de réceptions

Personnel de fabrication

COEF.	FONCTION
160	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP cuisine.
	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation agréée par la commission nationale professionnelle.
170	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP cuisine, justifiant de 1 année de pratique professionnelle après l'examen.
	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation agréée par la commission nationale professionnelle, justifiant de 1 année de pratique professionnelle après l'examen.
	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle.

Personnel de service

COEF.	FONCTION
160	Serveur, serveuse, en réception traiteur.
170	Serveur, serveuse, en réception traiteur, justifiant de 4 ans de pratique professionnelle.
190	Chef de rang en réception traiteur, homme et femme, supervisant le travail du personnel de service.

Agents de maîtrise

COEF.	FONCTION
210	Maître d'hôtel, homme ou femme, ayant en responsabilité l'ensemble du déroulement du service.

Personnel commercial

COEF.	FONCTION
190	Technico-commercial « Traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant d'une expérience dans le démarchage.

200	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle.
-----	--

Agents de maîtrise

COEF.	FONCTION
210	Technico-commercial « traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant de 2 années de pratique professionnelle dans l'activité.
	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 2 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle.
220	Technico-commercial « traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle dans l'activité.
	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle de l'activité.
	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle.
230	Technico-commercial « traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant de 6 années de pratique professionnelle de l'activité.
	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 6 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle.

Autres emplois

Emplois administratifs

COEF.	FONCTION
170	Employé de bureau, secrétaire, aide-comptable.
190	Secrétaire-comptable, ayant CAP ou compétences équivalentes.

Emplois non administratifs

COEF.	FONCTION
150	Plongeur, aide de laboratoire ou de vente.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ni BEP, moins de 4 ans d'activité professionnelle.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ni BEP, moins de 4 ans d'activité professionnelle.
160	Chauffeur-livreur, responsable de son véhicule.
170	Magasinier, responsable du matériel et stocks.

Autres qualifications

Pour les boulangers, pâtisseries, glaciers, poissonniers, bouchers employés dans les entreprises assujetties à la présente convention, le coefficient est déterminé par assimilation aux coefficients définis dans la grille du personnel de fabrication et de vente.

Grille des salaires au 1er juillet 2006

A compter du 1er juillet 2006, les salaires applicables dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés conformément au tableau ci-dessous.

Le salaire mensuel correspondant à 35 heures par semaine est établi sur 151 heures 67.

Salaire brut horaire

(En euros.)

COEFFICIENT	HEURE NORMALE
150	8,39
160	8,47
170	8,58
180	8,83
190	9,18
200	9,53

Agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	HEURE NORMALE
210	9,62
220	9,91
230	10,25
240	10,59
260	11,27

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	HEURE NORMALE
300	12,63
330	13,64

(Suivent les signatures.)

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

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART.
1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART.
2

Règlement des risques de chevauchement

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

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

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

La convention collective applicable est obligatoirement mentionnée sur le bulletin de paie.

ART.
3

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

ART.
4

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

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

Les discussions devront commencer, au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, le cachet de la poste faisant foi.

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

**ART.
5**

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec préavis de 3 mois à l'expiration duquel la convention aura encore effet pendant 1 an en application de [l'article L. 132-7](#) du code du travail.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention. [\(1\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail (anciennement article L. 132-8, alinéa 4). (Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

**ART.
6**

L'article 6 est remplacé par l'avenant n° 34 du 28 juin 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (BOCC 2021-30).

**ART.
7**

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

**ART.
7.1**

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

- la fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
- la fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
- la fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agro-alimentaires, et des cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail (anciennement article L. 132-2, alinéas 2 à 4).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

**ART.
7.2**

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales énumérées à l'article 7.1. Il est précisé qu'il s'agit d'une majorité en nombre d'organisations.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail (anciennement article L. 132-2, alinéas 2 à 4).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART.
7.3

Une fois les négociations terminées, l'accord de branche est proposé, par l'organisation d'employeurs, à la signature des organisations syndicales énumérées à l'article 7.1.

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

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'il s'avère que 3 organisations ont exercé leur droit d'opposition selon les modalités précisées à l'article 7.4, l'accord n'est pas valide et ne peut être déposé.

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

ART.
7.4

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

ART.
7.5

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

ART.
7.6

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

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

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

ART.
7.7

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

Cet observatoire se réunira 1 fois par an et dressera le bilan annuel des négociations interprofessionnelles, de branche, d'entreprises ou de groupe. Il fera le point sur les thèmes de négociations à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles.

ART.
8

ART.
8.1

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

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

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

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

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

ART.
8.2

A l'occasion des commissions paritaires dans les entreprises occupant moins de 11 salariés, le salarié mandaté par son organisation syndicale disposera d'un crédit de 3 jours par an fractionnés en journées ou demi-journées. Le chef d'entreprise sera avisé dès réception de la convocation et au moins 5 jours ouvrables avant la date de la réunion. Cette absence est de droit et sera rétribuée comme temps de présence. L'employeur sera remboursé sur justificatifs du règlement des frais par l'organisation syndicale qui a mandaté le salarié. Ces dépenses sont imputables sur la part de contribution au financement du paritarisme.

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

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

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

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans la même entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

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

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

ART. 10 Les employeurs font connaître leurs offres d'emplois aux organismes habilités à les recevoir ou recourent à l'embauche directe. Ils sont tenus de respecter les formalités administratives d'embauche qui leur sont applicables, et notamment celles relatives à la surveillance médicale des salariés.

Dans les cas d'embauche à durée indéterminée, la période d'essai est obligatoire.

Sa durée est fixée comme suit :

- ouvriers, employés : 1 mois ;
- agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

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

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

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

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

ART. 11 Il est rappelé à tout employeur ou salarié qu'il est interdit de faire effectuer ou d'effectuer du travail dissimulé. Les pénalités en cas d'infraction seront celles prévues par les lois et règlements.

ART. 12

ART. 12.1 Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur et du salarié. Quel que soit l'auteur de la rupture, un délai de préavis est applicable.

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

ART. 12.2 En cas de démission, la durée du préavis à respecter par le salarié est fixée comme suit :

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS
Inférieure à 6 mois	8 jours
Supérieure à 6 mois	
— salariés non cadres	1 mois
— salariés cadres	2 mois

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

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS
Inférieure à 6 mois	8 jours
Comprise entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Supérieure à 2 ans	2 mois

ART.
12.3

La notification de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par pli recommandé avec accusé de réception, la date de 1^{re} présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

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

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

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

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

ART.
12.4

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

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

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

ART.
13

Pendant la période de préavis conventionnelle, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures. Le moment de la journée où peuvent se placer ses absences est fixé alternativement, 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur.

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

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

ART.
14

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

Au cas où un salarié refuse une mutation définitive pour un lieu non indiqué dans son contrat de travail, la rupture du contrat de travail est considérée comme étant du fait de l'employeur et génératrice d'une indemnité de licenciement dans les conditions définies par l'article 15. [\(1\)](#)

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

Une mutation provisoire dans un lieu de travail de la même entreprise autre que ceux indiqués dans le contrat de travail est possible sous les conditions suivantes : durée maximale, 2 semaines ; pendant cette période, le temps de transport éventuellement supplémentaire est considéré comme temps de travail, de façon que le salarié quitte et regagne son domicile aux mêmes heures que précédemment. [\(2\)](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1222-6, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail (anciennement articles L. 321-1-1, L. 321-1, alinéas 1 à 3) aux termes desquelles lorsque la mutation du salarié entraîne la modification de son contrat de travail, le licenciement motivé par son refus a un caractère économique.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1233-3 du code du travail (anciennement articles L. 321-1, alinéas 1 et 2) aux termes desquelles constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1222-6 et L. 1233-4 (anciennement articles L. 131-1-1 et L. 321-1, alinéa 3).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART. 15 L'indemnité de licenciement due au salarié est calculée selon la formule légale. Elle bénéficie au salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise. Elle est égale à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le point de départ pour la détermination de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours est la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise ; si une année est incomplète, l'indemnité sera proportionnelle au nombre de mois effectués. Si le salarié avait été employé précédemment, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 9. Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 ou des 12 derniers mois selon le résultat le plus favorable au salarié. L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

ART. 16 Le temps de travail peut être défini dans le cadre de la semaine ou de l'année dans les conditions précisées aux articles 16.1 à 17.

ART. 16.1 Dans l'objectif de faciliter l'aménagement du temps de travail, les horaires de travail peuvent :

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

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

-soit être différents d'un salarié à l'autre. En ce cas, l'horaire de travail précise, pour chaque salarié, les heures de commencement et de fin de travail, les temps de pause, le ou les jours de repos hebdomadaires habituels. [\(1\)](#)

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

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-23 et L. 3123-14 du code du travail (anciennement articles L. 212-4-1, alinéa 1, et L. 212-4-3, alinéas 1 et 2) aux termes desquelles seuls les salariés soumis à un calendrier individualisé dans le cadre d'une modulation et les travailleurs à temps partiel peuvent relever d'une durée du travail fixée individuellement.
(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART. 16.2 La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

Particularités

Repas et pause :

Les temps de repas ne sont pas pris en compte.

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

Temps d'habillage et de déshabillage :

Pour tenir compte de la nécessité de revêtir une tenue de travail dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de la fabrication ou de la vente, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est considéré comme temps de travail effectif, dans la limite de 10 minutes par jour. Il n'est toutefois pas pris en compte pour le calcul des droits à repos compensateurs.

Temps de déplacement :

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

En revanche, le temps de trajet entre 2 lieux de travail est considéré comme temps de travail effectif.

ART. 16.3 La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée correspond à une durée mensuelle de 151,67 heures.

ART. 16.4 La durée journalière maximale de travail est fixée à 10 heures.
Cette limite est portée à 12 heures dans les cas dérogatoires visés à l'article 16.6.
Pour les apprentis et les jeunes de moins de 18 ans, la durée journalière de travail ne peut excéder 8 heures.

ART. 16.5 La durée maximale moyenne de travail est calculée sur 12 semaines consécutives. Elle est limitée à 44 heures.

ART. 16.6 La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures. En cas de circonstances exceptionnelles (période de fêtes, activité saisonnière, difficultés pour trouver du personnel par exemple) de dérogations à la durée maximale hebdomadaire du travail sont possibles dans les conditions définies par les articles [L. 212-7 et R. 212-9 du code du travail](#).

ART.

16.7

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

- 1 repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives ;
- 1 repos quotidien d'au moins 11 heures.

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

ART.

16.8

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

Les heures supplémentaires sont :

1. A compter du 1er octobre 2007, le taux de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures (soit de la 36e à la 43e heure incluse) est fixé à 25 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Au-delà des 8 premières heures, le taux est porté à 50 % dans toutes les entreprises.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont :

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

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

2. Soit récupérées en temps de repos équivalent à la rémunération majorée ;

3. Soit rémunérées pour partie en salaire et compensées en repos équivalent pour le reste.

A défaut d'accord entre les parties sur un autre mode de rémunération, elles sont réglées avec les majorations ou bonifications légales.

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

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

Droits à repos compensateurs

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

- entreprises de 20 salariés et moins :
- 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 220 heures. Le décompte est effectué au-delà de la 36e heure ;
- entreprises de plus de 20 salariés :
- 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 41e heure dans la limite du contingent de 220 heures ;
- 100 % des heures effectuées au-delà de la 35e heure lorsque le contingent de 220 heures est dépassé.

Modalités d'application

Les droits à repos compensateurs dus sur les heures supplémentaires sont calculés, conformément à la loi et à ses textes d'application et à l'alinéa précédent.

Sont exclus pour le calcul :

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

Concernant l'attribution des repos, il est précisé que :

- que le droit à repos est ouvert seulement à partir du moment où le salarié totalise 7 heures de repos compensateur même s'il souhaite bénéficier d'un repos moindre, sauf accord exprès contraire de l'employeur ;
- que le repos compensateur peut être pris par journée entière ou demi-journée, à la convenance du salarié ;
- que le salarié doit formuler sa demande de repos par écrit, au moins 7 jours francs avant la prise effective du repos en précisant la date et la durée de celui-ci. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 3 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser d'accorder le repos en précisant les raisons de son refus et proposer une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois.

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

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

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

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

Rémunération des repos compensateurs

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

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

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

Pour la mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur une période de 12 mois, cette durée n'excède pas 1 607 heures, *après prise en compte du repos hebdomadaire et des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire.* [\(1\)](#)

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-9 du code du travail (anciennement article L. 212-8, alinéas 1 et 2), aux termes desquelles le plafond de modulation est fixé indépendamment des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés légaux.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Etablissement d'un calendrier de modulation

La modulation est établie sur une période de 12 mois à partir d'un calendrier des « périodes creuses » et des « périodes de pointe ». Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci *ou individuel* [\(1\)](#). Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Ces documents précisent :

- la période de référence : soit l'année civile, soit une autre période définie dans l'entreprise ;
- le calendrier des « périodes creuses » et les « périodes de pointe » ;
- les limites de variation de l'horaire en « période creuse » et « période de pointe » : ces limites sont fixées à 44 heures de travail par semaine (exceptionnellement 46 heures) sur une période de 12 semaines maximum en « période de pointe », 22 heures par semaine en « période creuse ». Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse. Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. Par contre, les heures effectuées au-delà de 44 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées, soit en salaire, soit par compensation en repos équivalent ;
- les modalités de changement par rapport au calendrier : les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir. *En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à 1 jour ;* [\(2\)](#)
- les conditions de décompte de la durée du travail : un registre des horaires de travail (ou tout autre dispositif équivalent) est mis en place et visé chaque mois par le salarié. Il comptabilise, pour chaque salarié, les horaires réellement effectués ;
- les conditions de rémunération : quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 152 heures.

Régularisation en fin de période

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

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

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

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

Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période

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

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

Conditions de recours au chômage partiel

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

Situation des salariés absents

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail (anciennement article L. 212-8, alinéa 9)

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

(2) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3122-14 du code du travail (anciennement article L. 212-8, alinéa 7) aux termes desquelles, lorsque le délai de prévenance est réduit, des contreparties au bénéfice du salarié doivent être prévues dans la convention.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Le repos hebdomadaire comprendra au minimum une journée (24 heures consécutives) à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée totale de repos de 35 heures consécutives (art. [221-4 du code du travail](#)).

En cas de travail effectué le dimanche, la durée du repos hebdomadaire sera portée à 1 jour et demi répartis par accord entre les parties.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3132-12 (anciennement article L. 221-9) et L. 3132-20 du code du travail (anciennement articles L. 221-9 et L. 221-6, alinéas 1 à 5).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Article 19.1

Définition du travail à temps partiel

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

Article 19.2 [\(1\)](#)

Durée minimale de travail à temps partiel

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

Cette disposition ne s'applique pas :

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

Qui constituent des cas de dérogation prévus par la loi.

Article 19.3 [\(2\)](#)

Dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel

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

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

Article 19.4 [\(3\)](#)

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

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

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

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

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

Article 19.5

Répartition de l'horaire de travail

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

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

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

Article 19.6

Modification de l'horaire de travail

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

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

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

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

Article 19.7

Contenu du contrat de travail à temps partiel

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

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

Article 19.8 [\(4\)](#)

Complément d'heures

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

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

Article 19.9

Modalité annuelle du temps partiel

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

La période de 12 mois correspond à l'année civile, sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois. [\(5\)](#)

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

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

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

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

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17.2 s'appliquent.

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

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

Article 19.10

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

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

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus. Ce délai expiré, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification.

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

(1) Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les modalités de regroupement des horaires de travail prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les modalités de regroupement des horaires de travail prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

(3) Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise fixant une période minimale de travail continue applicable à l'ensemble des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

(4) Article exclu de l'extension comme ne répondant pas aux exigences requises par le 3° de l'article L. 3123-22 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

(5) Alinéa étendu à l'exclusion des mots : « , sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois », en ce qu'ils contreviennent au 1° de l'article L. 3121-44 du code du travail en prévoyant que la période de référence peut être définie dans le contrat de travail du salarié à temps partiel.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

ART. 20

ART. 20.1

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

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident prévient son employeur dans les 48 heures et justifiera de son état de santé dans les 3 jours de son absence par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée probable de l'arrêt.

En cas de maladie et d'accident, l'emploi est garanti au salarié ayant 2 années d'ancienneté et moins de 10 années pour une période de 4 mois sous réserve qu'aucune incapacité constatée par le médecin ne l'empêche de tenir son emploi à son retour. Sous la même réserve, il est garanti pour une période de 8 mois au salarié ayant plus de 10 années d'ancienneté.

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

Dans les 5 jours de la réception de la lettre, l'intéressé devra faire connaître par écrit ses intentions et possibilités de reprise du travail qui ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (devenu article L. 122-45) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 octobre 2005, arrêt n° 2176), aux termes desquelles les absences prolongées ou répétées causant une désorganisation de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié peuvent entraîner son licenciement et sous réserve des dispositions des articles L. 1226-2 (anciennement article L. 122-24-4, alinéa 1), L. 1226-4 (anciennement article L. 122-24-4, alinéas 3 et 4) et L. 1226-10, L. 1226-11 et L. 1226-12 du code du travail (anciennement article L. 122-32-5).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Sont définis en tant que salariés " cadres " pour le présent régime de prévoyance le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Sont définis en tant que salariés " non cadres " pour le présent régime de prévoyance le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

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

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

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de l'assureur : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme de versement des prestations), au décès du salarié ; à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise au dispositif de prévoyance sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 20.2. B (5) en matière de maintien des garanties décès.

1. Montant des indemnités

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

Personnel non cadre :

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

-jusqu'au 240e jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;

-jusqu'au 365e jour d'arrêt de travail, pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

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

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

Personnel cadre :

Pour les salariés cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est au moins égale à 1 an, le montant de l'indemnisation est égale à 90 % de gain journalier jusqu'au 365e jour d'arrêt de travail, puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur prend en charge le 1er jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires étant versées à compter du 2e jour d'arrêt de travail.

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

2. Conditions

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

- pour la détermination de l'ancienneté, les parties se réfèrent à l'article 9 de la convention collective de la charcuterie ;
- le délai de carence est applicable à chaque arrêt de travail, hormis le cas où la sécurité sociale considère qu'une nouvelle interruption du travail est, en fait, la prolongation d'un arrêt de travail antérieur. Dans ce cas, la période d'indemnisation se poursuit immédiatement dans les limites prévues ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date du 1er arrêt ;
- pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnisations déjà effectuées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus ;
- pour les salariés licenciés de leur entreprise pour raisons économiques et embauchés dans une autre entreprise de la profession, le calcul de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations se fera en cumulant les anciennetés acquises dans l'entreprise qu'ils ont quittée et celle qui les a embauchés ;
- l'accident de la vie privée est assimilé à la maladie ;
- les prestations cessent d'être servies dans les cas suivants :
 - lors de la reprise du travail ;
 - lors de la mise en invalidité ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle ;
 - au décès ;
 - à la liquidation de la pension de vieillesse ;
- en tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 365e jour d'arrêt de travail.

3. Exclusions

Sont exclus de la garantie incapacité de travail :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant ;
- les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

Les prestations prévues par le présent avenant (indemnités journalières), seront revalorisées périodiquement en fonction de l'indice fixé par le conseil d'administration d'AG2R Prévoyance.

Annexe

Article 20.2. A

Incapacité de travail.-Garantie de salaire.-Montant des indemnités

Personnel non cadre

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail DE TRAVAIL	Franchise	Niveau d'indemnisation éprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale		
			90 % (2)	75 % (2)	66 % (2)
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 1 an à 5 ans révolus	Néant (1)	30 jours	210 jours	855 jours
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		203 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 6 ans à 10 ans révolus	Néant (1)	40 jours	200 jours	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		193 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 11 ans à 15 ans révolus	Néant (1)	50 jours	315 jours	730 jours
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		308 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 16 ans à 20 ans révolus	Néant (1)	60 jours	305 jours	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		298 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 21 ans à 25 ans révolus	Néant (1)	70 jours	295 jours	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		288 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 26 ans à 30 ans révolus	Néant (1)	80 jours	285 jours	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		278 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	A partir de 31 ans	Néant (1)	90 jours La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans	268 jours La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours			
(1) Un jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2e jour intervention de l'organisme assureur. (2) Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.					

Personnel cadre

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail	Franchise	Niveau d'indemnisation éprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale	
			90 % (2)	66 % (2)
Accident de travail/ Maladie professionnelle	A partir de 1 an d'ancienneté	Néant (1)	365 jours	730 jours
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours	358 jours	
(1) Un jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2e jour intervention de l'organisme assureur. (2) Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au				

salaire mensuel brut retenu par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

1. Garantie capital décès

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

Personnel non cadre :

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

Personnel cadre :

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

Le versement du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est égal à la somme des rémunérations brutes perçues par l'intéressé au cours des 3 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, multipliée par quatre, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

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

Lorsqu'un arrêt de travail a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé sur la base d'un indice de revalorisation défini annuellement selon les modalités contractuelles.

Double effet (ensemble du personnel) :

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et initialement à la charge du salarié, entraîne le versement par parts égales entre eux d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Dévolution du capital décès :

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

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

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

2. Rente éducation OCIRP

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

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

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 12e anniversaire ;
- 8 % du salaire de référence du 12e anniversaire jusqu'au 16e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence du 16e anniversaire jusqu'au 18e anniversaire, ou 26e anniversaire sous conditions.

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

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

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

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

Si l'arrêt de travail est antérieur à l'année civile précédant l'événement, le salaire de base ainsi reconstitué est revalorisé des coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP intervenus entre le dernier jour du salaire ayant donné lieu au paiement des cotisations OCIRP et le dernier jour de la période de référence.

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

3. Définitions

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation.

Concubin, partenaire de Pacs :

Sont assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus ils doivent être, comme le salarié décédé, libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le partenaire de Pacs est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini par l'article 515-1 du code civil.

Enfants et personnes à charge :

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

- jusqu'à leur 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, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

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

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

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion à AG2R Prévoyance, la garantie décès est maintenue au profit des assurés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité dans les conditions ci-après :

La garantie décès est maintenue :

- au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé au titre complémentaire pour incapacité de travail pour AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

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

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

Les exclusions de garantie AG2R Prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

1. Garantie capital décès

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

Personnel non cadre :

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

Personnel cadre :

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

Le versement du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est égal à la somme des rémunérations brutes perçues par l'intéressé au cours des 3 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, multipliée par quatre, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

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

Lorsqu'un arrêt de travail a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé sur la base d'un indice de revalorisation défini annuellement selon les modalités contractuelles.

Double effet (ensemble du personnel) :

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et initialement à la charge du salarié, entraîne le versement par parts égales entre eux d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Dévolution du capital décès :

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

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

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

2. Rente éducation OCIRP

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

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

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 12e anniversaire ;
- 8 % du salaire de référence du 12e anniversaire jusqu'au 16e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence du 16e anniversaire jusqu'au 18e anniversaire, ou 26e anniversaire sous conditions.

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

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

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

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

Si l'arrêt de travail est antérieur à l'année civile précédant l'événement, le salaire de base ainsi reconstitué est revalorisé des coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP intervenus entre le dernier jour du salaire ayant donné lieu au paiement des cotisations OCIRP et le dernier jour de la période de référence.

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

3. Définitions

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation.

Concubin, partenaire de Pacs :

Sont assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus ils doivent être, comme le salarié décédé, libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le partenaire de Pacs est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini par l'article 515-1 du code civil.

Enfants et personnes à charge :

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

- jusqu'à leur 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, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

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

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

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion à AG2R Prévoyance, la garantie décès est maintenue au profit des assurés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité dans les conditions ci-après :

La garantie décès est maintenue :

- au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé au titre complémentaire pour incapacité de travail pour AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

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

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

Les exclusions de garantie AG2R Prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

Les taux de cotisation sont fixés et répartis comme suit :

Régime général

- Non-cadres :

Garanties	Taux T1 – T2
Décès-IAD	0,15 %
Rente éducation <i>OCIRP</i> (1)	0,07 %
Incapacité de travail	1,02 %
Taux global	1,24 %

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

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 0,75 % T1/ T2.

- Cadres :

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

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche 1 et 53,5 % de la tranche 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 0,82 % T1 et de 1,26 % T2.

Régime local

- Non-cadres :

Garanties	Taux T1 – T2
Décès-IAD	0,15 %
Rente éducation <i>OCIRP</i> (1)	0,07 %
Incapacité de travail	1,80 %
Taux global	2,02 %

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

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 1,14 % T1/ T2.

- Cadres :

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

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche 1 et 53,5 % de la tranche 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 1,14 % T1/ T2.

Assiette de cotisations

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

- tranche 1 (T1) : partie du salaire dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (T2) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

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

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

(1) Les quatre mentions du terme « OCIRP » figurant dans les tableaux sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

Les taux de cotisation sont fixés et répartis comme suit :

Régime général

- Non-cadres :

Garanties	Taux T1 – T2
Décès-IAD	0,15 %
Rente éducation <i>OCIRP</i> (1)	0,07 %
Incapacité de travail	1,02 %
Taux global	1,24 %

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

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 0,75 % T1/ T2.

- Cadres :

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

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche 1 et 53,5 % de la tranche 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 0,82 % T1 et de 1,26 % T2.

Régime local

- Non-cadres :

Garanties	Taux T1 – T2
Décès-IAD	0,15 %
Rente éducation <i>OCIRP</i> (1)	0,07 %
Incapacité de travail	1,80 %
Taux global	2,02 %

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

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 1,14 % T1/ T2.

- Cadres :

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

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche 1 et 53,5 % de la tranche 2.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive à hauteur de 1,14 % T1/ T2.

Assiette de cotisations

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

- tranche 1 (T1) : partie du salaire dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (T2) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

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

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

(1) Les quatre mentions du terme « OCIRP » figurant dans les tableaux sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 16 mai 2025 - art. 1)

ART.

20.2.D

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la charcuterie sont tenues d'adhérer et d'assurer le régime de prévoyance auprès de :

-AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de [l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale](#), assureur des garanties décès, incapacité.

Afin de fixer les relations avec l'organisme assureur ci-avant désigné, les partenaires sociaux signeront un « contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé aux accords signés.

AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la convention collective nationale de la charcuterie en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG2R Prévoyance une notice à destination des salariés, dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la [loi n° 94-678 du 8 août 1994](#). Les cotisations afférentes au régime de prévoyance sont versées par l'entreprise au vu du bordereau d'appel adressé chaque année par AG2R Prévoyance.

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

En application de l'article L. 912-3 du code du travail, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases définies avec le nouvel organisme assureur qui en assumera la charge.

ART.

20.2.E

Un bilan annuel est établi et présenté en commission paritaire.

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

A cette fin, la commission paritaire se réunira 6 mois avant l'échéance.

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

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale qui prévoient la poursuite et les modalités de la revalorisation des rentes en cours en cas de changement d'organisme assureur.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

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

- article 20.2. A "Incapacité de travail. - Garantie de salaire";
- article 20.2. B "Garantie décès invalidité absolue et définitive. - Rente éducation OCIRP".

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

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

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 20.2. A, interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de cessation du contrat de travail. La détermination de l'ancienneté pour le calcul de la prestation s'apprécie à la même date.

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

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. 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.

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

5. Financement de la portabilité par mutualisation

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 20.2. C (montant et assiette des cotisations), de la présente convention collective nationale. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er janvier 2011.

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

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

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

7. Révision du dispositif de portabilité

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

ART.
20-
3-A

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

ART.
20-
3-B

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

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

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

ART.
20-
3-C

En vue de simplifier le processus d'affiliation des salariés de la charcuterie de détail et de permettre une meilleure couverture de leurs ayants-droits, les partenaires sociaux ont validé à l'unanimité la création d'une nouvelle garantie facultative à destination de cette population.

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

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

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

20.3. D-1 Garanties

Les garanties sont modifiées et complétées par les postes actions de prévention, fonds d'action sociale, et prévention de la pénibilité.

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

Régime de base

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220039_0000_0005.pdf/BOCC)

Régime surcomplémentaire

Option 1 « ART'VIE + »

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220039_0000_0005.pdf/BOCC)

Régime surcomplémentaire

Option 2 « ART'VISSIMO »

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220039_0000_0005.pdf/BOCC)

20-3-D-2 Limites des garanties. – Exclusions

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

Ne donnent pas lieu à remboursement :

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

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

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
- engagés hors de France.

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

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

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

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

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

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

complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

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

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

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

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

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

20-3-D-3 Plafond des remboursements

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

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

20.3. D-1 Garanties

Les garanties sont modifiées et complétées par les postes actions de prévention, fonds d'action sociale, et prévention de la pénibilité.

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

Régime de base

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

Définitions

- BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ;
- CCAM : classification commune des actes médicaux ;
- DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO ;
- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;
- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique ;
- € : euro ;
- HLF : honoraires limites de facturation fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

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

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

Soins courant		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné Non conventionné
Honoraires médicaux		
Remboursés SS		
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM	220 % BR
	Non adhérents DPTM	200 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM	220 % BR
	Non adhérents DPTM	200 % BR
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM	220 % BR
	Non adhérents DPTM	200 % BR
Actes techniques médicaux (ATM)		200 % BR

Actes d'imagerie médicale (ADI)	Adhérents DPTM	170 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Non adhérents DPTM	150 % BR
Non remboursés SS		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phytothérapie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	60 € par acte, limité à 3 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	150 % BR	
Psychologues (actes remboursés SS)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	150 % BR	
Forfait actes dits « lourds »	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Médicaments :		
Remboursés SS	100 % BR	
Non remboursés SS		
Contraception prescrite	Crédit de 90 € par année civile	
Pharmacie (hors médicaments)		
Remboursés SS	100 % BR	
Non remboursés SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits	100 % des FR sur présentation de la facture de prescription	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	120 % BR	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)		
Équipements libres (***)		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire	100 % BR + 600 € (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)	100 % BR + 300 € (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)	100 % BR	
(*) Équipements de classe I, tels que définis réglementairement.		
(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).		
(***) Équipements de classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1 700 € RSS inclus au 01-01-2021).		
(****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquet fixé par l'arrêté du 14-11-2018.		

Dentaire	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation

	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	330 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	330 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	330 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre (***)		
Inlay, onlay	330 % BR	
Inlay core	330 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	360 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	300 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	300 % BR	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner...)	Crédit de 900 € pour l'implant, limité à 1 acte par an	
	Crédit de 300 € pour le pilier, limité à 1 acte par an	
Orthodontie	150 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

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

Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + crédit de 160 € par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 200 € par année civile
(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A, pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.	
(**) Conditions de renouvellement de l'équipement: La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03-12-2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la liste des produits et prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et rappelées ci-après : Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement. Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement. Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément. Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes : – variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ; – variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ; – somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ; – variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ; – variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ; – variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries. La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance. Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale. Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique : – les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique : — glaucome ; — hypertension intraoculaire isolée ; — DMLA et atteintes maculaires évolutives ; — rétinopathie diabétique ; — opération de la cataracte datant de moins de 1 an ; — cataracte évolutive à composante réfractive ; — tumeurs oculaires et palpébrales ; — antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ; — antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ; — greffe de cornée datant de moins de 1 an ; — kératocône évolutif ; — kératopathies évolutives ; — dystrophie cornéenne ; — amblyopie ; — diplopie récente ou évolutive ; – les troubles de réfraction associés à une pathologie générale : — diabète ; — maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;	

- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours ;
- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique "verres de classe B"

Verres unifocaux/ multifocaux/progressifs	Avec/sans cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en euros par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	70 €
		SPH < - 6 ou > + 6	120 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	70 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	70 €
		SPH > 0 et S > + 6	120 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	120 €
Multifocaux et progressifs	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	150 €
		SPH < - 4 ou > + 4	250 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	150 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	150 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	250 €
		SPH > 0 et S > + 8	250 €
	Sphéro cylindriques	SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	250 €

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

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermale remboursée SS	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	250 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 150 €
Fécondation in vitro	Crédit de 250 € par année civile
Télésurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles L. 162-48 et suivants du code de la sécurité sociale)	100 % BR

Fonds de prévention santé/fonds d'action sociale	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation

Fonds de prévention santé	
Actions de prévention :	– prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) ; – campagne de sensibilisation aux troubles musculosquelettiques (TMS) en CFA : séances de prévention dans tous les CFA de France auprès des apprentis charcutiers traiteurs et leurs professeurs.
Prévention de la pénibilité	État des lieux des facteurs de pénibilité et établissement du référentiel unique de branche
Fonds d'action sociale	
Panorama des aides exceptionnelles pouvant être accordées aux salariés suite à des difficultés liées à des dépenses de santé : – reste à charge important sur des soins de santé ; – participation à l'acquisition des équipements spécifiques ou personnes handicapées ou invalides ; – aides aux frais de déplacement occasionnés par l'hospitalisation d'un proche ; – autres dépenses liées aux soins de santé. Examen de tous les dossiers par la commission paritaire nationale.	

20-3-D-2 Limites des garanties. – Exclusions

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

Ne donnent pas lieu à remboursement :

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

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

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
- engagés hors de France.

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

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'[article L. 322-2 du code de la sécurité sociale](#) ;
- la majoration de participation prévue aux articles [L. 162-5-3](#) et [L. 161-36-2](#) du code la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'[article L. 162-5 du code de la sécurité sociale](#), à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

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

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

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

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

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

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

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout

professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

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

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

20-3-D-3 Plafond des remboursements

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

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

Article 20-3-E-1

Ayants droit des salariés décédés

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du 1er jour du mois suivant le décès.

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

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

Article 20-3-E-2

Salariés en arrêt de travail au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

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

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

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

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

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

Article 20-3-E-3

Cas de suspension du contrat de travail

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

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

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

Portabilité des droits

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

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

ART.
20-
3-F

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

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

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

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

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

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

Les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue à l'article 20-3-E-1 du présent régime, pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus à l'issue de la période de gratuité sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément.

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

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

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

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

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime ;
- à compter de la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime ;
- à compter de la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs prévus à l'article 20-3-G du présent régime.

ART.
20-
3-F

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

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

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

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

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

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

Les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue à l'article 20-3-E-1 du présent régime, pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus à l'issue de la période de gratuité sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément.

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

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

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

- la première année, la cotisation retenue est équivalente à celle de la cotisation des actifs prévue à l'article 20-3-G du présent régime ;
- la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la quatrième année, la cotisation est fixée à 180 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la cinquième année, la cotisation est fixée à 210 % de la cotisation des salariés actifs ;
- à partir de la sixième année, la cotisation est fixée à 230 % de la cotisation des salariés actifs.

ART.
20-
3-G

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

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

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

Base actifs	Régime général	Régime local
Salarié	61 €	39 €

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle de plus de 8 mois, le salarié bénéficiera du maintien des garanties sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1er jour du 9e mois d'arrêt de travail.

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

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

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

Base actifs	Régime général	Régime local
Salarié	66 €	42,20 €

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle de plus de 8 mois, le salarié bénéficiera du maintien des garanties sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1er jour du 9e mois d'arrêt de travail.

Article 20-3-H-1

Règlement des prestations

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

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

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

Article 20-3-H-2

Tiers payant

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

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

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

Article 20-3-H-3

Prescription

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

Article 20-3-H-4

Recours contre les tiers responsables

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

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel, sise 37, boulevard Brune 75014 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime " remboursement complémentaire de frais de soins de santé ".

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation le sera quant à elle dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

ART.
20-
3-J

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

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

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

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

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

ART.
20-
3-K

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives *au niveau national* [\(1\)](#), et signataires de l'avenant n° 8 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail, du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007, relatif à la mise en place d'un régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

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

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

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

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

*(1) Termes « au niveau national » exclus de l'extension comme contrevenant au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)*

ART.
20-
3-L

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

Les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST " décident des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

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

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

ART. 20-3-M Il est créé un fonds de secours (action sociale) ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en situation de détresse selon les critères définis par les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST ".

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

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

Les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST " examineront avec bienveillance les dossiers présentés et apporteront leur meilleur soutien possible dans le respect des conditions ci-dessus énoncées.

Le fonds de secours (action sociale) est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail par décision de l'association ARTVIE'GEST.

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

ART. 20-3-N A effet du 1er janvier 2011, l'association de gestion ARTVIE'GEST fonctionnera grâce à un budget annuel égal à 1 % de la collecte des cotisations brutes prévues à l'article 20.3. G''Cotisations''de l'article 20.3''Régime frais de santé''à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010.

ART. 21 Tout (e) salarié (e) ou apprenti (e) âgé (e) de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. La situation des salariés se trouvant soumis aux obligations imposées par le service national à un titre quelconque est réglée conformément aux articles [L. 122-18 à 24 du code du travail](#).

ART. 22 Le travail de nuit sera limité au minimum. Est considérée comme nuit la période s'étendant entre 21 heures et 6 heures du matin. Pour les jeunes de 18 ans, le travail de nuit est interdit, sauf dérogations accordées dans le cadre de [l'article L. 213-7 du code du travail](#).
Chaque heure de travail de nuit donne lieu à une majoration de 25 % du salaire horaire de l'intéressé ou à un repos équivalent par accord des parties.
En outre, des dispositions particulières seront prévues en faveur des « travailleurs de nuit » au sens de [l'article L. 213-2 du code du travail](#), c'est-à-dire :
-salarié effectuant 3 heures de travail de nuit au moins 2 fois par semaine ;
-salarié effectuant 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-32 (anciennement article L. 213-1) et L. 3122-40.
(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)*

ART. 23 Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur ([art.L. 223-1 et suivants du code du travail](#)).

ART. 23.1 Il est précisé que le droit à congés payés est déterminé à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.
La durée des congés pouvant être pris en 1 seule fois ne peut, en principe, excéder 24 jours ouvrables.

ART. 23.2 Le plan de départ en vacances (dans le cas où l'entreprise ne ferme pas) est établi en accord collectif avec les salariés, au plus tard le 1er avril.
Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.
Ce plan est établi dans la mesure du possible en tenant compte de la situation de famille des intéressés, de leur ancienneté et de leur désir.
Les époux travaillant dans une même entreprise doivent bénéficier des mêmes dates de vacances.

ART.
23.3

Conformément à l'article [L. 223-8 du code du travail](#), le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné sous les conditions suivantes :

1. Seuls les congés dépassant 12 jours ouvrables peuvent être fractionnés. Un congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit donc être continu.
2. Le fractionnement suppose nécessairement l'agrément du salarié.
3. Une partie du congé doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, et cette fraction doit être obligatoirement prise pendant la période du 1er mai au 31 octobre.
4. Lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables supplémentaires et 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit à supplément même s'ils sont fractionnés et quelle que soit la période à laquelle ils sont donnés.

ART.
23.4

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10 de la rémunération brute perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé, telle qu'elle ressort des bulletins de paie qui lui ont été délivrés. Elle ne pourra être inférieure en aucun cas au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler pendant la période du congé.

ART.
23.5

Après 2 ans de présence dans l'entreprise, 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.
24

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

ART.
25

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

ART.
25.1

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

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

ART.
25.2

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail (anciennement article L. 122-3-1).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART.
25.3

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

ART.
25.4

L'extra qui se voit confier, par le même établissement, des vacances représentant plus de 1 050 heures sur une période de 12 mois consécutifs, peut solliciter la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1242-2 (2°) (anciennement article L. 122-1-1 [2°]) et L. 1245-2 du code du travail (anciennement article L. 122-3-13, alinéa 2).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART.
25.5

Repos : 1 pause de 20 minutes est accordée au terme de 6 heures de vacation. Elle n'est pas considérée comme temps de travail.
Particularités d'exécution de la prestation : le décompte de temps de travail effectif du salarié commence et se termine sur le lieu d'exécution de la prestation. Pour le salarié venant de l'entreprise et retournant à l'entreprise, le temps de travail commence au départ de l'entreprise et prend fin au retour dans l'entreprise.

ART.
26

ART.
26.1

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

Naissance ou adoption : 3 jours de congés consécutifs ou non, à prendre dans les 15 jours entourant la date de naissance ou d'arrivée au foyer, *après entente avec l'employeur* [\(1\)](#). Ce congé est cumulable avec le congé de paternité prévu à l'article 26. 2.

Mariage :

-du salarié : moins de 2 ans d'ancienneté : 4 jours ; après 2 ans d'ancienneté : 1 semaine, y compris le repos hebdomadaire. Ces dispositions s'appliquent également en cas de remariage du salarié ;

-d'un enfant : moins de 1 an d'ancienneté : 1 jour ; après 1 an d'ancienneté : 3 jours.

Décès :

-du conjoint (ou du partenaire d'un PACS), d'un enfant : 4 jours ;

-du père, de la mère : 4 jours ;

-d'un beau-parent : 2 jours ;

-d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour quelle que soit l'ancienneté du salarié.

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

Lorsque le salarié est déjà absent au moment de l'événement, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert. [\(2\)](#)

Exception faite pour les événements malheureux, les autorisations d'absence ne seront pas, en principe, accordées dans les 15 jours qui précèdent les fêtes de fin d'année.

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (anciennement article L. 226-1).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (anciennement article L. 226-1) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes desquelles le jour d'autorisation d'absence peut être pris pendant une période raisonnable (Cass. soc. 16 décembre 1998, bull. civ.V, arrêt n° 569).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (anciennement article L. 226-1) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes desquelles le congé familial est limité à la seule période où le salarié est en activité et qu'il n'y a pas lieu au paiement du congé exceptionnel alors que l'événement qui le motive est survenu pendant le congé annuel du salarié (Cass. soc. 11 octobre 1994, arrêt n° 3818).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART.
26.2

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

Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le salarié doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 1 mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de son retour.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce congé est distinct du congé de naissance et les 2 congés peuvent être pris séparément ou à la suite l'un de l'autre.

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

**ART.
26.3**

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

Il doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 2 semaines à l'avance, du point de départ et de la durée du congé envisagée.

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-46 du code du travail (anciennement article L. 122-28-10).
(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)*

**ART.
26.4**

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

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

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

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

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

**ART.
26.5**

A l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père ou la mère qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer peut solliciter, soit un congé parental, soit un travail à temps partiel (avec une durée minimale de 16 heures par semaine).

La durée initiale de ce congé est fixée à 1 an.

Il peut être pris à n'importe quel moment pendant la période qui suit la naissance ou l'adoption, et ce jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant.

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

Au terme de la période initiale et dans la limite du 3e anniversaire de l'enfant, le congé peut :

- être prolongé. La prolongation est possible 2 fois ;

- être transformé en reprise à temps partiel.

Dans les 2 cas, l'employeur est informé par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

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

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

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

**ART.
26.6**

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

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

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

**ART.
26.7**

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

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

Par la suite et dans la limite définie ci-dessus, il doit informer son employeur 48 heures à l'avance quand il souhaite prendre 1 ou plusieurs jours de congé.

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

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

ART.
26.8

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

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

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

La même procédure est applicable pour le renouvellement du congé.

Le congé prend fin à l'expiration de l'autorisation d'absence, soit dans les 3 jours qui précèdent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. (1) Sa durée est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté.

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

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

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3142-17 du code du travail (anciennement article L. 225-15). (Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

ART.
27

Le chômage des fêtes légales ne pourra entraîner de réduction de la rémunération des salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté, à condition :

- qu'ils totalisent 200 heures de présence dans les 2 mois précédant le jour férié ;

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

De plus, outre le 1er Mai, 4 jours fériés par an seront réglés de la manière suivante, lorsqu'ils seront travaillés en raison des nécessités impérieuses de l'entreprise :

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

- pour le 1er Mai : payé dans les conditions prévues par la loi.

Dans la mesure où les fêtes légales seront chômées, les salariés en seront informés 8 jours à l'avance.

Les 4 jours autres que le 1er Mai seront déterminés par l'employeur en accord avec le personnel, dans chaque entreprise, avant fin mars de chaque année.

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

ART.
28

ART.
28.1

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de ses droits à retraite doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre reçu, en observant un préavis d'au moins 1 mois.

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

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois selon le résultat le plus favorable au salarié. Cette indemnité est assujettie aux charges sociales et fiscales dans les conditions définies par la loi et les règlements.

ART.
28.2

L'employeur ne peut mettre un salarié à la retraite avant 65 ans, quelle que soit sa durée d'assurance. Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui veut mettre le salarié en retraite est tenu de l'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant le préavis de licenciement défini à l'article 12.2. Le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement définie à l'article 15.

ART.
29

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

ART.
29.1

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

Les résultats de l'évaluation sont répertoriés dans un document unique qui doit être mis à jour au moins 1 fois par an.

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

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

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

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

ART.
29.2

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

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

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

ART.
30

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

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

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

ART.
31

ART.
31.1

En conformité avec le [code du travail \(art.L. 123-1\)](#), il est interdit à un employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou prononcer une mutation d'emploi non justifiée par son état de santé. En cas de litige, il revient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler sa grossesse et l'employeur ne doit rechercher aucune information à ce sujet.

ART.
31.2

Conformément à [l'article L. 122-25-2 du code du travail](#), aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée n'ayant aucun rapport avec la grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

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

ART.
31.3

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

Les dispositions prévues aux articles 31.2 et 31.3 ne font pas obstacle à l'arrivée à échéance d'un contrat à durée déterminée

ART.
31.4

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

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

En tout état de cause, il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement et, en aucun cas, pendant les 6 semaines qui suivent celui-ci.

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

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

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

Pour le congé d'adoption, voir article 26.4.

ART.
31.5

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

De même, la femme peut, en vue d'élever son enfant, au terme du congé de maternité ou d'adoption, s'abstenir sans délai-congé et sans avoir à payer d'indemnité de rupture de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu pendant 1 an de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

ART.
31.6

Sièges

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

Port des charges

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

-14 ou 15 ans : 8 kg ;

-16 ou 17 ans : 10 kg ;

-18 ans et plus : 25 kg.

Emploi aux étagères extérieurs

L'emploi des femmes qui se sont déclarées enceintes aux étagères extérieurs est interdit de façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C. Il en est de même lorsque le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction. En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont prévus à proximité des postes de travail.

ART.
31.7

Conformément à [l'article L. 223-5 du code du travail](#), les salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

cas, elle peut dans l'année suivant ce terme solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu pendant 1 an de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

ART.
32

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

ART.
33

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

ART.
33.1

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

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

Des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspection du travail après avis du médecin du travail.

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

ART.
33.2

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

ART.
33.3

Le travail est autorisé le dimanche, sous réserve du respect des règles du repos hebdomadaire.
Cette dérogation est subordonnée au respect d'un repos consécutif d'au moins 36 heures.
Les jeunes de moins de 18 ans ont droit à 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3132-12 (anciennement article L. 221-9) et L. 3132-20 (anciennement article L. 221-6) du code du travail.
(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)*

ART.
33.4

Conformément à [l'article R. 234-6 du code du travail](#), les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

- 14 ou 15 ans : 15 kg ;
- 16 ou 17 ans : 20 kg.

ART.
33.5

Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes de moins de 16 ans. Quant aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ils ne peuvent y être employés plus de 6 heures par jour. Ils doivent l'être par poste de 2 heures au plus, séparés par des intervalles de 1 heure au moins.
L'emploi de jeunes travailleurs de moins de 18 ans aux étalages extérieurs est interdit d'une façon absolue après 8 heures du soir ou lorsque la température est inférieure à 0 °C.
En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont prévus à proximité des postes de travail.

ART.
34

ART.
34.1

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

ART.
34.2

Le taux de base minimum de cotisation à la retraite complémentaire est fixé à 7 %.
Le taux d'appel est fixé par les organismes gestionnaires du régime.
La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié suivant la répartition suivante :

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

Définition du contrat de professionnalisation

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

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

Il comporte :

- des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dispensés par des organismes de formation agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Engagements réciproques du contrat de professionnalisation

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

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

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

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Priorités d'accès aux contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être réservé aux embauches comportant une formation agréée par la commission nationale paritaire de l'emploi débouchant sur une qualification reconnue dans la convention collective.

Il est expressément précisé :

- que la préparation au CAP et au BEP doit normalement se faire dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
- que la préparation aux diplômes complémentaires ou d'un niveau supérieur au CAP ou au BEP entre également dans le cadre du contrat d'apprentissage, notamment lorsqu'ils sont préparés dans des CFA ;
- que le contrat de professionnalisation est prioritairement destiné à la préparation à la mention complémentaire traiteur, au BP, au bac professionnel, au bac commerce et à l'obtention du certificat de qualification de traiteur organisateur de réceptions, dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession ;
- qu'en dehors de ces priorités, le recours au contrat de professionnalisation est également ouvert aux personnes âgées de 26 ans et plus pour les formations relevant normalement de l'apprentissage ou les diplômes énumérés à l'alinéa 3.

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat écrit qui peut être à durée déterminée ou indéterminée. Il est déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de professionnalisation est fixée à :

- 12 mois pour la mention complémentaire traiteur ;
- 24 mois pour les contrats débouchant sur le BP, bac professionnel, bac commerce et l'obtention du certificat de qualification de traiteur organisateur de réceptions dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, la durée du contrat correspond à la durée de professionnalisation.

Renouvellement d'un contrat de professionnalisation

à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé 1 fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Durée de l'action de professionnalisation hors entreprise

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en oeuvre par un organisme de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15 % (avec un minimum de 150 heures) et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Pour les actions prioritaires définies à l'article 4, la durée minimale de l'action de professionnalisation hors entreprise est fixée à 25 % (voire plus) de la durée du contrat ou de l'action de formation, en fonction de l'objectif poursuivi.

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

La rémunération du salarié pendant la période de professionnalisation est fixée conformément à la réglementation en vigueur.

Il est toutefois précisé que, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un jeune titulaire d'un CAP, d'un BEP ou d'un titre supérieur professionnel reconnu dans la grille des qualifications, la rémunération est fixée à 100 % du SMIC.

Conformément à la loi, pour les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 26 ans et plus, la rémunération ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue dans la grille des salaires.

Statut du salarié en contrat de professionnalisation

Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres membres du personnel dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec sa formation.

Pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, il est exclu des effectifs sauf pour la tarification des accidents du travail.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail.

ART. 36

La définition et les coefficients hiérarchiques des catégories professionnelles figurent en annexe I au présent article.

A chaque coefficient hiérarchique correspond un salaire horaire minimum professionnel. La grille des salaires est révisée au moins une fois par an, en juillet.

La rémunération est calculée en multipliant le salaire horaire par 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Elle est payable mensuellement. Un bulletin de paie conforme aux exigences légales et réglementaires est remis au salarié.

Annexe I à l'article 36 : grille des qualifications au 1er juillet 2006 (dernière modification par avenant 106).

Annexe II à l'article 36 : grille des salaires au 1er juillet 2006.

ART. 37

La CPPNI nouvellement créée par l'avenant n° 34 du 28 juin 2018 se substitue à la commission paritaire nationale.

ART. 37

La CPPNI nouvellement créée par l'avenant n° 34 du 28 juin 2018 se substitue à la commission paritaire nationale.

ART. 38

ART. 38.1

Il est créé selon les modalités définies ci-après une association paritaire dénommée " AGFPC " (Association de Gestion du Financement du Paritarisme de la Charcuterie). Cette association de gestion paritaire a pour objet, sous la responsabilité de son conseil d'administration [\(1\)](#) :

- de recevoir et répartir le montant des contributions destinées au financement du dialogue social et du paritarisme ;
- de désigner l'organisme collecteur de ces contributions ;
- de financer les frais d'organisation et de fonctionnement des différentes instances paritaires de la branche (et notamment de la CPPNI et de la CPNEFP) ;
- de mener des études sur le secteur de la charcuterie artisanale dans ses différents aspects et notamment ceux liés à l'emploi ;
- de conduire tous projets ou actions en vue d'assurer la promotion des métiers de la charcuterie artisanale et de renforcer la visibilité du secteur.

(1) Alinéa étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale qui ne prévoient pas le recouvrement de fonds pour le compte d'un tiers et d'autre part, que la délégation de la collecte de la contribution conventionnelle de dialogue social ne soit pas confiée à un organisme de prévoyance.

(Arrêté du 27 mai 2025 - art. 1)

ART. 38.2

L'AGPFC est créée pour une durée illimitée.

Elle pourra toutefois être dissoute soit à l'initiative de la CNCT soit par les organisations syndicales représentatives se prononçant à l'unanimité. La demande de dissolution doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard le 30 septembre de chaque année. Dans ce cas, la dissolution prend effet au 31 décembre de l'année suivante.

En cas de dissolution, le solde éventuel des comptes sera versé à l'organisation désignée par l'assemblée générale de l'AGFPC.

ART. 38.3

L'AGFPC est gérée par un conseil d'administration composé, en nombre égal, d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'autant de représentants de la CNCT. Ses membres doivent obligatoirement être membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la charcuterie de détail.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres, pour une durée de deux ans, un président choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés, un vice-président, un trésorier, un secrétaire.

Le président et le secrétaire appartiennent à un collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège. Ces mandats sont alternatifs.

ART.
38.4

Le financement du paritarisme et du dialogue social est assuré par une contribution annuelle au taux de 0,45 % due à titre obligatoire par toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie.

Cette contribution, exclusivement à la charge des employeurs, est assise sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#).

Elle est collectée par l'organisme mentionné à l'[article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale](#) dans les conditions fixées par une convention passée avec l'AGFPC conformément aux dispositions de l'[article 13](#) de la [loi du 26 décembre 2023](#) de financement de la sécurité sociale pour 2024.

ART.
38.5

Le produit de la collecte de la contribution relative au financement du paritarisme et du dialogue social est versé à l'association de gestion du financement du paritarisme de la charcuterie (AGFPC) qui gère son affectation.

Après déduction des frais de collecte, le produit de cette contribution est affecté comme suit :

- 0,08 % sont affectés au financement du dialogue social dans l'artisanat. Ils sont reversés à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social (ADSA) ;
- 0,15 % sont affectés au financement des instances paritaires de la profession et répartis dans les conditions suivantes :
- 22 % sont affectés aux frais de secrétariat et d'organisation des réunions assurés par la confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs (CNCT) ;
- 39 % sont affectés au collège salarié, et 39 % au collège employeur pour financer les études préalables aux réunions et les frais de participation (frais de déplacement, maintien de revenu, frais de restauration et hébergement) des représentants de chaque collège ;
- 0,22 % sont affectés à l'AGFPC. Ils sont destinés à financer :
 - la réalisation d'études, analyses et rapports intéressant la branche ainsi que leur diffusion ;
 - la mise en place d'actions de promotion des métiers de la charcuterie artisanale ;
 - le recours à des experts extérieurs pour éclairer les travaux des partenaires sociaux.

ART.
39

ART.
39.1

Certificat de qualification professionnelle « Traiteur de réceptions »

ART.
39.1.1

Pour tenir compte du développement de l'activité « traiteur de réceptions » et des spécificités particulières à cette activité qui exige des compétences appropriées non couvertes par un diplôme existant, il a été décidé de créer un certificat de qualification professionnelle « Traiteur organisateur de réceptions » débouchant sur des qualifications reconnues dans la grille des qualifications définie à l' I de l'article 36.

ART.
39.1.2

L'accès au certificat de qualification « Traiteur de réceptions » est ouvert aux candidat(e)s ayant suivi la formation dont le référentiel est agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et réussi les épreuves prévues dans le règlement d'examen.

ART.
39.1.3

La formation préalable à la certification est assurée en alternance en centre de formation et en entreprise selon les modalités approuvées par la commission nationale paritaire de l'emploi dans le cadre d'un contrat de qualification de 2 ans financé par l'organisme paritaire collecteur agréé. L'entreprise d'accueil doit justifier auprès de l'organisme de formation d'une activité régulière de traiteur de réceptions.

ART.
39.1.4

Pour dispenser la formation débouchant sur le certificat de qualification professionnelle « Traiteur de réceptions », les organismes de formation doivent justifier de leurs compétences et d'équipements adéquats auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 37. Après avis de celle-ci, est agréé pour mettre en place le dispositif dès 2003 : CEPROC, 19, rue Goubet, 75019 Paris.

ART.
39.2

ART.
39.2.1

Pour tenir compte du développement des spécificités particulières à la fabrication des produits de charcuterie qui exige des compétences appropriées non couvertes par un diplôme existant, il a été décidé de créer un certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie » débouchant sur les qualifications reconnues dans la grille des qualifications définie à l'annexe I de l'article 36.

ART.

39.2.2

L'accès au certificat de qualification « Mention complémentaire charcuterie » est ouvert aux candidats ayant suivi la formation dont le référentiel est agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et réussi les épreuves prévues dans le règlement d'examen.

ART.

39.2.3

La formation préalable à la certification est assurée en alternance en centre de formation et en entreprise selon les modalités approuvées par la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 37 dans le cadre d'un contrat de professionnalisation financé par l'organisme paritaire collecteur agréé. L'entreprise d'accueil doit justifier auprès de l'organisme de formation d'une activité de fabricant de produits de charcuterie.

ART.

39.2.4

La classification Personnel en fabrication transformation est complétée comme suit :

- charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie » : coefficient 180.

ART.

39.2.5

Le certificat de qualification est délivré par la CPNE de la profession au vu des résultats aux épreuves d'examen.

ART.

39.2.6

Pour dispenser la formation débouchant sur le certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie », les organismes de formation doivent justifier de leurs compétences et d'équipements adéquats auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 37.

Après avis de celle-ci, est agréé pour mettre en place le dispositif dès 2005 : CEPROC, 19, rue Goubet, 75019 Paris.

ART.

39.2.7

Un bilan sera effectué pour déterminer les aménagements à prévoir et ouvrir d'autres modalités d'accès, notamment par la VAE, à ce certificat de qualification professionnelle

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 64 du 15 janvier 2026 relatif aux salaires au 1er janvier 2026

ART.
1er

À compter du 1er janvier 2026, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	12,27
160	12,43
170	12,57
180	12,94
190	13,47
200	13,94
Agents de maîtrise	
210	14,20
220	14,64
230	15,13
240	15,63
260	16,63
Cadres	
300	18,94
330	20,43

ART.
2

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

ART.
3

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'[article L. 3221-2 du code du travail](#).

ART.
4

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1er janvier 2026.

ART.
5

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#) est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

SECTION 3

Avenant : Accord du 16 juin 1982 Règlement intérieur du fonds d'assurance formation de salariés FAFORCHAR

Source officielle Légifrance

ART. 4

Sous leurs responsabilités et leurs signatures conjointes, ils assurent l'ordonnancement et le paiement de toutes dépenses en matière de formation ainsi que celui des frais exposés pour le fonctionnement régulier du fonds, l'approbation préalable du conseil de gestion étant en revanche nécessaire pour toute nouvelle autorisation de programme.

En outre, ils supervisent à tout moment la comptabilité du fonds tenue conformément au plan comptable arrêté par le comité interministériel de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le président représente seul le fonds dans tous les actes de la vie civile et notamment en justice.

ART. 5

L'exercice financier du fonds est annuel ; il commence le 1er janvier pour se terminer le 31 décembre de chaque année.

Dans les deux mois de l'expiration de l'exercice, le bureau établit un rapport relatif aux ressources collectées par le fonds et à leur utilisation pour être soumis à l'approbation du conseil de gestion.

ART. 6

Les entreprises adhérentes transmettent au fonds d'assurance formation, à la fin de chaque année civile, le programme de formation qu'elles envisagent.

En fonction du coût des différents programmes présentés et des disponibilités du fonds d'assurance formation, le conseil de gestion fixe les droits de tirage pour chaque entreprise après affectation de 10 p. 100 de sa cotisation au financement du fonds commun d'une part et, d'autre part, de 10 p. 100 au plus au financement des frais de gestion du fonds.

Les sommes non dépensées sous forme d'exercice de ce droit de tirage constituent le fonds commun et sont utilisées selon décision du conseil de gestion.

ART. 7

Le présent règlement intérieur peut être modifié à la majorité des membres du conseil de gestion constatée dans chaque collège.

ART. 2

Les membres suppléants ont accès aux réunions du conseil de gestion auxquelles ils participent avec voix consultative seulement en cas de présence du membre titulaire.

chaque réunion du conseil de gestion devra être précédée par une réunion préparatoire de chaque collège.

Dans les conditions fixées par le conseil des gestion, les membres présents à ces réunions ont droit au versement d'une indemnité pour perte de ressources et frais de déplacement.

ART.
3

Le bureau assure le suivi des décisions administratives et financières arrêtées par le conseil de gestion et, d'une manière générale, le bon fonctionnement du fonds.

A cet effet, il est chargé :

1. De délivrer les reçus de versement des entreprises et, si nécessaire, d'engager toutes correspondances en vue d'en poursuivre le recouvrement ;
2. D'établir les dossiers de demandes de subvention qui seront susceptibles d'être sollicitées ;
3. De préparer tous documents nécessaires à l'information des salariés, des entreprises et des membres du conseil ;
4. De centraliser les demandes de formation qui seront présentées par les ressortissants du fonds et de leur donner une suite éventuelle ;
5. De prendre les contacts nécessaires et de mettre au point les conventions avec les organismes de formation en vue de poursuivre la réalisation des actions arrêtées par le conseil de gestion ;
6. D'aviser les salariés concernés des dates et lieux où ils seront appelés à effectuer les stages retenus en leur faveur ;
7. De suivre le règlement des engagements financiers contractés avec les organismes de formation ainsi que celui des indemnités salariales, charges sociales y afférentes,, frais d'hébergement et de déplacement des salaires dans les limites qui auront été décidées par le conseil ;
8. De suivre également le règlement des dépenses d'organisation et de fonctionnement du fonds ;
9. De tenir la comptabilité se rapportant à la gestion du fonds, d'en établir le budget et le compte de gestion annuel, de préparer le rapport d'activité et les statistiques destinées au secrétariat à la formation professionnelle ;
10. D'assurer le secrétariat des réunions du conseil de gestion et de tenir le registre spécial d'enregistrement des procès-verbaux de délibérations.

A cet égard, le bureau peut déléguer la réalisation technique de ces tâches à tout personnel qu'il recrutera à la diligence du président du fonds et qui sera directement rémunéré par le fonds d'assurance formation.

Enfin, à la demande du conseil de gestion, il institue toutes commissions spécialisées ou experts pour étudier et rapporter toutes questions relatives au fonds, à son objet ou à son fonctionnement.

ART.
1

Le siège du fonds d'assurance formation est fixé à Paris (17e), 15, rue Jacques-Bingen, dans les locaux à usage de bureaux mis à sa disposition exclusive et gracieuse par la C.N.C.F.

SECTION 4

Avenant : Accord du 13 janvier 1983 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre et cadre

Source officielle Légifrance

ART.

1

La cotisation est fixée à 0,90 p. 100 du salaire brut, ce montant étant réparti à raison de 0,60 p. 100 à la charge de l'employeur, 0,30 p. 100 à la charge du salarié.

ART.

2

La cotisation est fixée comme suit :

- 1,50 p. 100 sur la tranche " A " du salaire brut exclusivement à la charge de l'employeur ;
- 2 p. 100 sur la tranche " B " dont 1 p. 100 à la charge de l'employeur, 1 p. 100 à la charge du salarié.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 45 du 20 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, le taux minimum de cotisation au régime de retraite complémentaire des salariés est fixé à :

- 5 % au 1er janvier 1992 ;
- 6 % au 1er janvier 1993 ;
- 7 % au 1er janvier 1994.

ART. 4

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

ART. 2

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

- 60 p. 100 employeur, 40 p. 100 salarié, à hauteur du taux de 4 p. 100 ;
- moitié employeur, moitié salarié pour la partie de taux excédant 4 p. 100.

ART. 3

Personnel bénéficiant du régime de retraite des cadres :

La cotisation est calculée sur le salaire brut dans la limite du plafond de sécurité sociale.

Personnel non cadre :

La cotisation est calculée sur le salaire brut dans la limite de trois fois ce même plafond.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 58 du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.
1

Pour la collecte des contributions définies à l'article 2 ci-après, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD), sous réserve de son agrément par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle, en application du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994.

L'OPCAD sera dès le 1er janvier 1996 l'organisme collecteur paritaire pour les collectes des contributions exigibles au 29 février 1996.

ART.
2

Article modificateur, voir article 35 de la convention collective

ART.
3

Le fonds d'assurance formation agréé Faforchar demeure compétent pour percevoir les cotisations dues jusqu'au 31 décembre 1995, date d'expiration de son agrément, en application de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993.

ART.
4

Le présent avenant annule l'avenant n° 57 du 13 octobre 1994.

Il annule également l'avenant n° 11 relatif à la modification de l'article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie étendu par arrêté du 29 février 1984, l'avenant n° 16 relatif à la modification de l'article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie étendu par arrêté du 16 juillet 1985, l'avenant n° 27 relatif aux cotisations affectées aux formations en alternance étendu par arrêté du 29 décembre 1988, l'avenant n° 36 relatif au congé individuel de formation et au crédit formation étendu par arrêté du 26 octobre 1990, l'avenant n° 48 relatif aux cotisations dues par les entreprises qui franchissent le seuil de dix salariés étendu par arrêté du 10 décembre 1992.

ART.
5

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 79 du 8 octobre 1999 relatif aux qualifications professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 7

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

ART. 5

Pendant la durée du contrat de qualification permettant de suivre les formations :

- au bac professionnel " Alimentation " ;
- au bac professionnel " Commerce " ;
- à la qualification " Cuisinier-traiteur ",

la rémunération est fixée conformément aux articles L. 984-3, D. 980-1 et D 980-2 du code du travail.

ART. 6

Pendant toute la durée du contrat de qualification permettant d'accéder au brevet technique commercial " Traiteur de réceptions ", la rémunération brute est fixée au SMIC.

ART. 3

En complément des grilles " Personnel en fabrication-transformation " et " Personnel en vente ", il est créé une nouvelle classification " Traiteur de réceptions " qui regroupe les qualifications ci-après :

- cuisinier-traiteur ayant obtenu l'attestation de suivi de la formation cuisinier-traiteur agréée par la commission nationale professionnelle : coefficient 160 ;

- cuisinier-traiteur ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle " Cuisinier-traiteur " sanctionnant la formation, agréé par la commission nationale professionnelle : coefficient 165.

Ces deux qualifications définies par l'avenant n° 75 seront intégrées dans la nouvelle classification qui comportera également la reconnaissance des qualifications ci-après :

- technico-commercial " Traiteur de réceptions " ayant obtenu l'attestation de suivi de la formation au brevet technique commercial " Traiteur de réceptions " agréé par la commission nationale professionnelle : coefficient 190 ;

- technico-commercial " Traiteur de réceptions " ayant obtenu le brevet technique commercial " Traiteur de réceptions " agréé par la commission nationale professionnelle : coefficient 210 ;

- technico-commercial " Traiteur de réceptions " titulaire du brevet technique commercial " Traiteur de réceptions " agréé par la commission nationale professionnelle, ayant 3 ans d'exercice de l'activité après le diplôme : coefficient 220 ;

- technico-commercial " Traiteur de réceptions " titulaire du brevet technique commercial " Traiteur de réceptions " agréé par la commission nationale professionnelle ayant 5 ans d'exercice de l'activité après le diplôme : coefficient 230.

ART. 4

Considérant que l'obtention des certificats correspondant aux qualifications visées ci-dessus est susceptible d'améliorer l'insertion dans la profession, sont éligibles aux contrats de qualification les jeunes titulaires :

- d'un brevet de technicien ou d'un DUT ;
- d'un diplôme de l'enseignement professionnel de niveau IV (BP, bac professionnel) ;
- d'un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- de tout diplôme de niveau inférieur ou équivalent à ceux énumérés ci-dessus.

Le financement des formations préalables à ces qualifications se fera dans le cadre des contrats de qualifications pris en charge par l'OPCAD.

ART.
1

Le baccalauréat professionnel " Alimentation " est assimilé au brevet professionnel pour l'attribution du coefficient et de la qualification dans la grille " Personnel en fabrication-transformation ".

En conséquence, dans toutes les définitions faisant référence au brevet professionnel, il est indiqué ou " bac professionnel Alimentation ".

ART.
2

Pour tenir compte de la nouvelle dénomination du baccalauréat professionnel en vente, la grille des qualifications vente est modifiée comme suit :

- vendeur(euse), titulaire du bac professionnel " Commerce " justifiant de 2 ans de pratique du métier (hors formation) :

coefficient 200 ;

- vendeur(euse), titulaire du bac professionnel " Commerce " justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation) :

coefficient 210 ;

- vendeur(euse), titulaire du bac professionnel " Commerce " justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation), ayant commandement sur au moins 5 personnes : coefficient 220.

SECTION 8

Avenant : Accord du 29 octobre 1999 relatif à l'ARTT

Source officielle Légifrance

Le temps de travail peut être défini soit collectivement soit de manière individuelle, dans le cadre (1) :

- de la semaine ;
- de l'année.

5.1. Durée du travail définie dans le cadre hebdomadaire

Décompte :

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Répartition :

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Travail le dimanche :

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à un jour et demi répartis par accord des parties.

Durée journalière maximale :

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Modes de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine :

La réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine peut prendre des formes différentes :

- diminution de l'horaire journalier, de manière uniforme ou non, sur l'ensemble des jours travaillés ;
- repos d'une demi-journée ou d'une journée en plus par semaine. En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Sauf urgence, le salarié est informé 3 jours avant de cette suspension.

5.2. Durée du travail modulée sur une période annuelle

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

Principe :

Pour la mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur une période de 12 mois, cette durée n'excède pas 1 600 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire et des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire.

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

Modalités :

La modulation est établie sur une période de 12 mois à partir d'un calendrier des " périodes creuses " et des " périodes de pointe ". Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci ou individuel. Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Ces documents précisent :

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

Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en périodes creuses.

Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel.

Par contre, les heures effectuées au-delà de 44 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées soit en salaire soit par compensation en repos équivalent :

- les modalités de changement par rapport au calendrier : les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir. En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à un jour ;

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

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

En fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée du travail supérieure à 1 600 heures, les heures excédentaires sont réglées en salaire ou repos équivalent après accord des parties conformément à la loi.

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

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

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

Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période :

Sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise. Leur salaire mensuel est établi sur la base de 152 heures.

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

Conditions de recours au chômage partiel :

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

Situation des salariés absents :

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

5.3. Réduction de la durée de travail par attribution de repos

Principe (2) :

La réduction du temps de travail peut prendre la forme de jour ou demi-journées de repos supplémentaire payés.

Modalités d'attribution (3) :

Ces demi-journées ou jour de repos peuvent être accordés :

- dans le cadre de la semaine comme prévu à l'article 5.1 ;

- par quinzaine ;

- par mois ;

- sous la forme de jours de congés étalés dans le temps ou accolés à des congés payés selon un calendrier indicatif défini entre les parties.

En cas de difficulté, le choix du jour de repos est laissé, alternativement, au salarié et à l'employeur. Il est toutefois entendu que, sauf accord contraire exprès des parties, ces repos ne sont pas accordés en période de forte activité.

En cas de nécessité, le repos peut être suspendu moyennant le respect d'un préavis de 7 jours, ramené à 3 jours, si la nécessité n'était pas prévisible 7 jours avant.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article D. 212-18 du code du travail (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 (3e alinéa) du code du travail tel qu'en vigueur lors de la conclusion de l'accord, conformément aux dispositions de l'article 8 (paragraphe V) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 demeurant applicable pour cet accord, conformément aux dispositions de l'article 9 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 24 mars 2000, art. 1er).

Compte tenu du caractère particulier de la profession, la réduction du temps de travail peut être organisée différemment pour les différentes catégories de personnel.

6.1. Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salariés

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue au regard des modalités d'organisation du temps de travail définies à l'article 5 en tenant compte de l'abaissement de la durée légale du temps de travail à 35 heures au 1er janvier 2000.

Elle s'accompagne du maintien du salaire brut de base pour 169 heures.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont réglés conformément à la loi et aux articles 17-4 à 17-6 de la convention collective.

6.2. Mise en oeuvre dans les entreprises de 20 salariés au plus

Principe d'anticipation :

Etant rappelé que la durée légale de 35 heures est applicable à compter du 1er janvier 2002, les entreprises de 20 salariés au plus pourront anticiper de manière progressive la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail :

1. Réduction progressive de la durée du travail dans le cadre hebdomadaire :

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite de manière progressive en trois étapes pour arriver à 35 heures au 1er janvier 2002 :

1re étape : passage de 39 heures à 38 heures, le salaire mensuel de base est établi sur 165 heures.

2e étape : passage de 38 heures à 37 heures, le salaire mensuel de base est établi sur 160 heures.

3e étape : passage de 37 heures à 36 heures, le salaire mensuel de base est établi sur 156 heures.

1er janvier 2002 : passage à 35 heures, le salaire mensuel de base est établi sur 152 heures.

2. Réduction progressive de la durée du travail dans le cadre de la modulation annuelle :

La réduction de la durée du travail dans le cadre de la modulation peut se faire de manière progressive pour atteindre 35 heures en moyenne au 1er janvier 2000.

1re période : passage à 37 h 30 en moyenne sur 12 mois dans la limite de 1 714 heures, le salaire mensuel de base est calculé sur 162 heures.

2e période : passage de 37 h 30 à 36 heures en moyenne sur 12 mois dans la limite de 1 645 heures, le salaire mensuel de base est calculé sur 156 heures.

3e période : passage à 35 heures en moyenne sur 12 mois au 1er janvier 2002 dans la limite de 1 600 heures, le salaire mensuel de base est calculé sur 152 heures.

Incidences salariales :

A chaque étape, le salaire horaire est revalorisé en divisant le montant en vigueur par le nouveau nombre d'heures appliqué.

Ainsi :

dans le cadre hebdomadaire, lors de la première étape, le salaire horaire est obtenu en divisant le salaire mensuel correspondant à 169 heures par 165 heures. Lors de la deuxième étape, le salaire en vigueur pour 165 heures est divisé par 160 heures et ainsi de suite ;

dans le cadre annuel, lors de la première étape, le salaire horaire est obtenu en divisant le salaire correspondant à 169 heures par 160 heures. Lors de la deuxième étape, le salaire pour 160 heures est divisé par 156 heures et ainsi de suite.

Il y a lieu à révision du salaire horaire ainsi obtenu lorsque celui-ci devient inférieur à celui de la grille pour le coefficient concerné.

En vertu du principe " à travail égal, salaire égal ", tous les salariés bénéficient de ce dispositif. Celui-ci s'applique également aux salariés à temps partiel dont l'horaire serait réduit, proportionnellement à la réduction de leur temps de travail par rapport à l'horaire initial.

S'agissant d'étapes données à titre indicatif, les entreprises peuvent anticiper le processus, en fonction de leurs possibilités d'organisation.

Heures supplémentaires :

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail applicable dans l'entreprise sont :

soit rémunérées avec les majorations légales ;

soit récupérées en temps de repos équivalant à la rémunération majorée ;

soit rémunérées pour partie en salaire et compensées en repos équivalent pour le reste.

A défaut d'accord entre les parties sur un autre mode de rémunération, elles sont réglées avec les majorations ou bonifications légales.

Repos compensateurs :

1. Les droits à repos compensateurs dus sur les heures supplémentaires sont calculés conformément à la loi et à ses textes d'application.

Sont exclus, pour le calcul :

les jours ou demi-journées de repos compensateurs pris ;

les repos accordés au titre de la rémunération d'heures supplémentaires ;

les jours de congés payés ;

le temps d'habillage et de déshabillage.

Concernant l'attribution des repos, il est précisé :

que le droit à repos est ouvert seulement à partir du moment où le salarié totalise 7 heures de repos compensateur même s'il souhaite bénéficier d'un repos moindre, sauf accord exprès contraire de l'employeur ;

que le salarié doit formuler sa demande de repos par écrit au moins 7 jours francs avant la prise effective du repos en précisant la date et la durée de celui-ci. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 3 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser d'accorder le repos en précisant les raisons de son refus et décide, dans le délai de 6 mois à compter du refus, en accord avec le salarié, d'une autre date ;

que les repos compensateurs ne sont pas accordés dans les périodes de forte activité de l'entreprise (notamment périodes de fêtes, activité saisonnière, etc.). Ces périodes sont fixées par le chef d'entreprise et portées à la connaissance des salariés soit par voie d'affichage, soit par information remise avec le bulletin de paie de janvier.

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

des demandes déjà reportées ;

de la situation de la famille ;

de l'ancienneté.

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

4. Concernant la rémunération des repos compensateurs :

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

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

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

6. Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 212-6 du code du travail est fixé à 220 heures par an.

Il est décompté :

- au-delà de la 38e heure pour l'année 2002 ;

- au-delà de la 37e heure pour l'année 2003 ;

- au-delà de la 36e heure pour l'année 2004 ;

- au-delà de la 35e heure pour l'année 2005.

**ART.
3**

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

Pour tenir compte de la nécessité de revêtir une tenue de travail dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de la fabrication ou de la vente, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est considéré comme temps de travail effectif, dans la limite de 10 minutes par jour.

Cette disposition est applicable à compter du début de l'année civile suivant l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures, soit :

- au 1er janvier 2001 pour les entreprises employant plus de 20 salariés ;

- au 1er janvier 2003 pour les entreprises employant 20 salariés au plus.

Il n'est toutefois pas pris en compte pour le calcul des droits à repos compensateurs.

ART.
4

La durée légale de travail est ramenée de 39 heures à 35 heures par semaine à compter du :

- 1er janvier 2000 pour les entreprises employant plus de 20 salariés ;
- 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

ART.
7

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner les conséquences qui pourraient avoir de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires sur l'application du présent accord.

ART.
8

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

ART.
2

L'accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

A partir de cette date, toute entreprise entrant dans son champ d'application pourra décider, si elle le souhaite, de l'appliquer. Cette application se fera en concertation avec les délégués du personnel, s'il en existe. Chaque salarié concerné sera informé par écrit - lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge - au moins 30 jours avant la prise d'effet. Cet écrit précisera les modalités prévues, notamment la date d'entrée en vigueur ainsi que les incidences sur le salaire.

A défaut d'opposition écrite du salarié notifiée avant l'entrée en vigueur des propositions, le contrat de travail se poursuit selon les nouvelles modalités.

ART.

Prenant acte de l'abaissement par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 de la durée légale du travail à 35 heures, les organisations professionnelles et syndicales soussignées considèrent qu'il y a lieu de prévoir des modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail compatibles avec l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie et la situation de l'emploi dans la profession.

Elles ont donc convenu ce qui suit, étant précisé que le présent accord, expressément lié à l'abaissement de la durée légale du travail deviendrait caduc en cas de remise en cause totale ou partielle du dispositif légal.

Elles précisent que l'objectif du présent accord est de permettre la réduction du temps de travail dans le cadre de nouvelles organisations du travail débouchant sur la préservation et la création d'emplois.

Elles confirment à cette occasion leur volonté de renforcer la politique d'insertion et de qualification définie paritairement depuis des années.

Elles attirent l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité d'aider financièrement les entreprises qui entrent dans le processus de réduction du temps de travail en application du présent accord.

ART.
1

Le présent accord d'application facultative, vise toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la charcuterie en date du 1er décembre 1977 y compris dans les départements d'outre-mer.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 81 du 15 juin 2000 complément de l'avenant n° 73 relatif au capital temps de formation

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées, considérant qu'il est dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche d'ouvrir plus largement l'accès au capital temps de formation, notamment pour faciliter la reprise des fonds de commerce, ont convenu ce qui suit :

ART.

4

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

ART.

1

Par dérogation aux dispositions de l'avenant n° 73, l'accès à une formation sanctionnée par un diplôme d'un niveau égal ou supérieur au niveau IV et reconnu dans la convention collective ou par la commission paritaire nationale de l'emploi est librement ouvert à tout salarié remplissant les conditions d'accès à ladite formation, sous réserve de l'accord de son employeur.

ART.

2

L'accès au capital temps de formation est ouvert aux salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté définies à l'article 3 de l'avenant n° 73 pour suivre des actions de formation ayant pour objectif de faciliter la reprise d'entreprise et agréées par la commission nationale professionnelle (CPNE).

ART.

3

Dans l'objectif de faciliter la mise en oeuvre des démarches de qualification dans le cadre du capital temps de formation en faveur des salariés sans qualification, les parties signataires engagent l'OPCAD-FAFORCHAR à mobiliser les moyens nécessaires sur les sommes collectées au titre du capital temps de formation pour concourir à la réalisation d'outils pédagogiques adaptés.

Avenant : Avenant n° 85 du 27 mars 2001 relatif à la retraite complémentaire

Source officielle Légifrance

ART.
1

En complément des avenants 45 et 46 relatifs à la retraite complémentaire des salariés, il est précisé que la caisse de retraite complémentaire des entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie (à l'exception de celles situées en Meurthe-et-Moselle qui relèvent de l'ISICA) est l'IREC, 15, avenue du centre Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines (appartenant au groupe Malakoff) qui, à compter du 1er janvier 2001, se substitue au RIPS. Les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective sont tenues de cotiser sur la totalité du salaire (dans les limites légales) pour le personnel non cadre, dans la limite de la tranche A pour le personnel cadre.

Le présent avenant se substitue à l'avenant n° 77 bis qu'il remplace.

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 95 du 4 avril 2003 complétant l'avenant n° 92 sur la grille des qualifications et relatif à la formation des " traiteurs de réceptions "

Source officielle Légifrance

ART.

5 Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont décidé, pour tenir compte des besoins de la branche professionnelle en matière d'emploi dans l'activité " traiteur de réceptions " :

- de mettre en place un certificat de qualification professionnelle " traiteur, organisateur de réceptions " ;
- de définir la qualification et le coefficient correspondant à ce certificat ;
- de favoriser l'accès à cette qualification :
- par le biais des contrats de qualification pour les jeunes de moins de 26 ans et les adultes y ayant accès ;
- par le dispositif de la validation des acquis de l'expérience.

Pour ce faire, elles ont décidé ce qui suit :

ART.

5 Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 avril 2003.

ART.

3 Les parties conviennent d'étudier paritairement les modalités d'accès au certificat de qualification professionnelle " traiteur, organisateur de réceptions " par le dispositif de la validation des acquis de l'expérience.

ART.

4 Le présent avenant est applicable à compter de la signature du présent avenant.

ART.

1 La grille " traiteur de réceptions " définie par l'avenant n° 92 en date du 9 juillet 2002 est complétée comme suit :

(voir ce texte)

ART.

2 Considérant que l'obtention du certificat de qualification professionnelle " traiteur, organisateur de réceptions " est susceptible d'améliorer l'insertion et la progression dans l'activité " traiteur de réceptions ", sont éligibles aux contrats de qualification les titulaires de l'un des diplômes énumérés à l'article 4 de l'avenant n° 79.

Pendant la durée du contrat de qualification, la rémunération horaire minimale est fixée au SMIC.

Le financement des formations préalables à l'obtention de ce certificat se fera dans le cadre des contrats de qualification pris en charge par l'OPCAD.

Avenant : Avenant n° 96 du 7 juillet 2003 relatif à la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle "traiteur, organisateur de réceptions"

Source officielle Légifrance

ART.

1 Les organisations professionnelles et syndicales soussignées, après avis de la commission nationale paritaire de l'emploi (commission nationale professionnelle), ont décidé ce qui suit :

ART.

1 Pour tenir compte du développement de l'activité " traiteur de réceptions " et des spécificités particulières à cette activité qui exige des compétences appropriées non couvertes par un diplôme existant, il a été décidé de créer un certificat de qualification professionnelle " traiteur, organisateur de réceptions " débouchant sur des qualifications reconnues dans la grille des qualifications définie par l'avenant n° 95.

ART.

2 L'accès au certificat de qualification " traiteur de réceptions " est ouvert aux candidat(e)s ayant suivi la formation dont le référentiel est agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et réussi les épreuves prévues dans le règlement d'examen.

ART.

5 Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 juillet 2003.

ART.

3 Déroulement de la formation

La formation préalable à la certification est assurée en alternance en centre de formation et en entreprise selon les modalités approuvées par la commission nationale paritaire de l'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de 2 ans financé par l'organisme paritaire collecteur agréé. L'entreprise d'accueil doit justifier auprès de l'organisme de formation, d'une activité régulière de :

- traiteur de réceptions pour le CQP Traiteur organisateur de réceptions » ;

- fabricant de produits de charcuterie pour le CQP Mention complémentaire charcuterie ».

NOTA

Texte étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R981-10 du code du travail, aux termes desquelles le tuteur d'un jeune titulaire d'un contrat de qualification doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. (arrêté du 10 mai 2004).

ART.

4 Pour dispenser la formation débouchant sur le certificat de qualification professionnelle " traiteur de réceptions ", les organismes de formation doivent justifier de leurs compétences et d'équipements adéquats auprès de la commission nationale paritaire de l'emploi.

Après avis de celle-ci, est agréé, pour mettre en place le dispositif dès 2003 : CEPROC, 19, rue Goubet, 75019 Paris.

Avenant : Avenant n° 97 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l'objectif de mettre en place un plan d'épargne interentreprises (PEI) *et un plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (PPESVI)* (1) communs à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie du 1er décembre 1977 tel que défini par l'avenant n° 68 étendu par arrêté du 10 janvier 2000.

Préambule

Il est précisé que l'épargne salariale ne peut se substituer aux dispositifs existants en matière de retraite et de salaires considérés comme prioritaires afin, notamment, de préserver les régimes sociaux.

Le présent avenant a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, *ainsi qu'à plus long terme dans le cadre du PPESVI* (1) en permettant aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le PEI *et les PPESVI* (1) de la Confédération nationale des charcutiers et charcutiers traiteurs seront dénommés " PEI CNCT ", " *PPESVI/CNCT* (1)" et/ou " le plan " *ou les " plans* (1)* dans le présent accord et ses annexes.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (arrêté du 7 mai 2004, art. 1er).

ART.**11**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 juillet 2003.

ART.**3**

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie peuvent bénéficier des plans d'épargne à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année au titre de laquelle les versements sont effectués et des 12 mois qui la précèdent.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, leur président, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier des plans sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements aux plans à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents aux plans sans pouvoir effectuer de versements nouveaux, hormis le cas où ils ont réintégré une entreprise relevant de la présente convention.

ART.**4**

Les employeurs qui ne sont pas soumis au régime obligatoire de la participation peuvent mettre en place un régime de participation volontaire au sein de l'entreprise.

Le présent avenant dispense ces employeurs de conclure un accord de participation dans leur entreprise.

Les droits attribués au personnel au titre de la participation sont établis et calculés conformément à la loi. Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les salariés, par le chef d'entreprise, en accord avec le personnel :

- soit forfaitairement ;
- soit proportionnellement aux salaires perçus ;
- soit en combinant les 2 critères.

ART.
1

Les entreprises susceptibles d'adhérer " au(x) plan(s) " sont les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

ART.
2

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée dans la limite de l'application de la convention collective.

Les parties signataires conviennent de faire un bilan au terme d'un délai de 3 ans afin d'examiner les éventuels aménagements à apporter au présent accord.

Il pourra être modifié ou dénoncé selon les conditions prévues aux articles 3 et 4 de la convention collective.

Lorsqu'une entreprise vient à sortir du champ d'application du présent accord, il est précédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

ART.
7

En cas de décès d'un bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence de droits acquis, à charge pour eux d'en demander la liquidation au teneur de comptes.

ART.
8

Les plans peuvent être alimentés par :

- les versements volontaires des bénéficiaires ;
- l'intéressement ;
- la participation ;
- les versements complémentaires des employeurs (abondements).

ART.
5

Une plaquette d'information sur le PEI et *le PPESVI* (1) est remise à tous les salariés susceptibles d'en bénéficier.

Le texte du présent accord est tenu dans l'entreprise à la disposition des salariés.

En application de l'article R. 443-5 du code du travail, l'établissement teneur de registres se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI *et les PPESVI CNCT* (1).

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (arrêté du 7 mai 2004, art. 1er).

ART.
6

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ses avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le(s) fonds commun(s) de placement et tenus à sa disposition par le dépositaire jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

ART.
9

Les modalités d'application des plans sont fixées paritairement dans les annexes au présent accord.

**ART.
10**

Un bilan relatif au fonctionnement du PEI *et des PPESVI* (1) et à la gestion des fonds communs de placement est effectué chaque année par le prestataire défini en annexe, dans le cadre de la commission nationale paritaire.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 109 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (arrêté du 7 mai 2004, art. 1er).

Avenant : Avenant du 7 juillet 2003 portant annexe III à l'avenant n° 97 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART.
1

Le PPESVI à terme glissant est accessible à tous les bénéficiaires remplissant les conditions définies à l'article 3 de l'avenant n° 97 à la convention collective nationale de la charcuterie.

ART.
2

Le présent plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises est à terme glissant. Il reçoit les sommes ou valeurs inscrites au compte des participants jusqu'à l'expiration d'un délai minimum de 10 ans après leur versement au PPESVI à terme glissant.

ART.
5

5.1. Sociétés de gestion

Les FCPE sont gérés par le groupe AG2R réunissant :

- AG2R Gestion d'actifs (AGA), société anonyme à directoire et conseil de surveillance, 35, boulevard Brune, 75014 Paris ;
- ISICA-Epargne, société anonyme à conseil de surveillance et directoire au capital de 5 000 000 Euros, immatriculée au RCS Paris sous le numéro B 393 607 155, 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9.

5.2. Dépositaires des fonds

AG2R Gestion d'actifs (AGA) et ISICA ont désigné comme dépositaire des fonds, Crédit Lyonnais, société anonyme au capital de 1 807 874 827 Euros, dont le siège social est 18, rue de la République, 69002 Lyon, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro B 954 509 741.

5.3. Teneur de registres des comptes administratifs des bénéficiaires

L'établissement teneur de registres désigné ci-dessous se substitue aux entreprises comprises dans le champ d'application des accords de PEI et à la CNCT quant à la tenue des registres des comptes administratifs ouverts au nom de chaque porteur de parts.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire retraçant les sommes affectées aux plans est assurée par Crédit Lyonnais, épargne entreprise, société anonyme à directoire et à conseil de surveillance, au capital de 15 250 000 Euros, dont l'adresse postale est 26956 Valence Cedex 9.

ART.
6

Le conseil de surveillance pour chacun de ces fonds est celui déjà mis en place par les gestionnaires des FCPE.

3.1. Versements volontaires des bénéficiaires

Le montant annuel des sommes versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Cette limite s'applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l'intéressement affecté aux plans.

Tout versement volontaire doit être d'un montant minimum de 20 Euros.

Les versements volontaires des bénéficiaires pourront s'effectuer, à tout moment, soit par prélèvement sur le compte du bénéficiaire ou par chèque.

3.2. Intéressement

Le PPESVI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l'entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie de ce montant au PPESVI. Dans ce cas, ils devront retourner à l'entreprise ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au PPESVI et le ou les fonds commun(s) de placement choisi(s).

Les sommes attribuées au titre de l'accord d'intéressement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement de l'intéressement dans le PPESVI à terme glissant doit intervenir au moins 5 ans avant la clôture du plan.

3.3. Participation

Les salariés peuvent demander l'affectation de tout ou partie de leur quote-part individuelle de participation au PPESVI.

Le versement de la participation dans le plan doit avoir lieu dans les 15 jours suivant la date à laquelle ces sommes sont dues. Ce versement doit intervenir au moins 5 ans avant la clôture du plan.

3.4. Versements complémentaires des employeurs (abondement)

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue de comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la présente annexe.

Ils peuvent ajouter, aux versements des salariés, des versements complémentaires appelés abondements.

S'il y a abondement, les conditions sont fixées, chaque année en accord avec les salariés par le chef d'entreprise, qui sélectionne l'une des options suivantes :

- option 1 : 25 % ;
- option 2 : 50 % ;
- option 3 : 100 % ;
- option 4 : 150 % ;
- option 5 : 200 % ;
- option 6 : 250 % ;
- option 7 : 300 %.

Les versements complémentaires effectués par l'employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite de 4 600 Euros.

La fraction d'abondement dont bénéficient les salariés qui excède 2 300 Euros est assujettie à une taxe à la charge de l'employeur.

Il est précisé que le plafond maximum cumulable pour le PEI et PPESVI est de 6 900 Euros par an et par bénéficiaire.

3.5. Transferts

Les sommes affectées au PEI (ou PEE) peuvent être transférées par le salarié dans le présent PPESVI à terme glissant avant le terme du délai de blocage. Ce transfert doit cependant avoir lieu au moins 5 ans avant la clôture du PPESVI. Il ne peut donner lieu à abondement de l'entreprise. Lorsque les avoirs détenus dans le PEI (ou PEE) sont devenus disponibles, ils peuvent être transférés dans le PPESVI, les périodes d'indisponibilité déjà courues étant prises en compte. Ces sommes ne donnent toutefois pas lieu à abondement de l'entreprise. Elle ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond visé à l'article L. 443-2 du code du travail.

La participation peut être transférée dans le PPESVI à condition que ce transfert soit effectué au moins 5 ans avant la clôture du plan. Les entreprises peuvent abonder les sommes issues du transfert de la participation selon les modalités définies par la loi à condition qu'elles soient affectées au plan au moins 7 ans avant l'expiration du plan.

4.1. Supports de placement

Les sommes investies dans le ou les plans sont employées, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou plusieurs fonds communs de placement suivants :

- fonds à gestion classique :
- FCPE AG2R-ISICA sécurité ;
- FCPE AG2R-ISICA obligations ;
- FCPE AG2R-ISICA diversifié ;
- FCPE AG2R-ISICA dynamique ;
- fonds d'investissement socialement responsables :
- AG2R-ISICA éthique ;
- AG2R-ISICA solidaire.

A défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le fonds sécurité.

Les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement, et les notices d'information de la commission aux opérations de Bourse (COB) des fonds communs de placement précités sont mis à la disposition des entreprises et des bénéficiaires sur simple demande auprès du teneur de comptes.

4.2. Modalités de modification de choix de placement

entre fonds communs de placement

Chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placements à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité, et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

4.3. Affectation dans les FCPE

Le bénéficiaire indique l'affectation des sommes qu'il entend placer dans l'un ou l'autre des FCPE. A défaut d'indication, les sommes sont placées dans le FCPE sécurité.

4.4. Transfert d'avoirs détenus au titre de la participation ou d'un plan d'épargne chez un employeur précédent (à la suite du départ du salarié)

Le salarié, venant d'une entreprise ne relevant pas de la présente convention, qui n'a pas demandé la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d'épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu'elles soient affectées dans le(s) plan(s).

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l'entreprise. Les périodes d'indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l'appréciation du délai d'indisponibilité.

**ART.
9**

Les sommes sont disponibles à l'expiration d'un délai de 10 ans à compter du premier versement au PPESVI à terme fixe.

Les bénéficiaires pourront obtenir le déblocage anticipé de leurs droits avant l'expiration de ce délai dans les cas suivants :

- a) Décès du bénéficiaire, de son adjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- b) Départ à la retraite ou licenciement ;
- c) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- d) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- f) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, ou à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ;
- g) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès, départ à la retraite, licenciement, expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : Crédit Lyonnais épargne entreprise, 26956 Valence Cedex 9.

Fait à Paris, le 7 juillet 2003.

**ART.
7**

7.1. Frais de tenue de comptes individuels

Les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI ou au PPESVI.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge des employeurs 1 an après l'expiration du délai de blocage des derniers acquis par le salarié concerné. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

7.2. Droits d'entrée et frais de gestion des fonds communs de placement

Les droits d'entrée sont à la charge des bénéficiaires. Les frais de gestion des fonds communs de placement sont imputés sur les actifs des fonds communs de placement et sont donc supportés par les bénéficiaires.

**ART.
8**

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai d'indisponibilité peut, au choix du bénéficiaire :

- soit être laissée dans le PPESVI ;
- soit être remboursée en une fois ou de manière fractionnée à la demande du bénéficiaire.

La demande de remboursement est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : Crédit Lyonnais épargne entreprise, 26956 Valence Cedex 9.

Avenant : Accord du 2 décembre 2003 relatif aux versements destinés aux CFA

Source officielle Légifrance

ART.
2

Les fonds visés à l'article 1er sont destinés exclusivement à la couverture des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation sous contrat d'apprentissage des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale de la charcuterie.

ART.

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées après s'être réunies dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi :

- rappellent les objectifs et priorités visant l'insertion des jeunes dans les entreprises, notamment par le contrat d'apprentissage, première voie de formation dans la branche ;
- constatent l'existence de besoins de financement des dépenses de fonctionnement de CFA formant des jeunes sous contrat d'apprentissage en vue de l'obtention des diplômes professionnels ;
- décident d'affecter 35 % des ressources visées à l'article R. 964-16-1 du code du travail aux dépenses de fonctionnement des CFA dans les conditions définies ci-après :

ART.
1

Est désigné comme destinataire des fonds :

Le CFA de la charcuterie, dénommé CEPROC dont le siège est 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris à hauteur de 35 % des fonds collectés en 2004.

ART.
5

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

ART.
3

L'OPCAD, organisme paritaire collecteur agréé pour collecter et gérer les contributions des entreprises relevant de la convention collective, est chargé du versement des fonds au CFA désigné au vu des justificatifs d'effectifs d'apprentis et des dépenses afférentes aux formations suivies sous contrat d'apprentissage. Il informera le conseil régional du concours apporté.

ART.
4

L'OPCAD informera la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche de l'exécution du présent accord.

Avenant : Avenant n° 99 du 2 décembre 2003 portant modification des qualifications (modification de l'avenant n° 92)

Source officielle Légifrance

ART. CHARCUTIER-TRAITEUR

Personnel de fabrication et de transformation

COEF. F O N C T I O N

- 160 Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP.
- 170 Charcutier-traiteur, homme ou femme, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ou BEP, 4 ans de pratique professionnelle.
- 180 Charcutier-traiteur, homme ou femme, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle.
Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP et de la mention complémentaire traiteur.
Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou du bac professionnel alimentation.
- 190 Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation et justifiant de 3 années de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, non titulaire du BP ou bac professionnel alimentation mais ayant plus de 7 ans de pratique professionnelle et compétence sur plusieurs postes.
- 200 Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation, justifiant de 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
Charcutier-traiteur, homme ou femme, non titulaire du BP ou bac professionnel alimentation, justifiant de plus de 8 ans de pratique professionnelle et ayant la pleine connaissance du métier.

Agents de maîtrise

- 210 Charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans, capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 2 personnes.
Charcutier-traiteur depuis plus de 10 ans de métier, ayant une maîtrise complète du métier et ayant commandement sur au moins 2 personnes.
- 220 Charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans, capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 3 personnes.
Charcutier-traiteur depuis plus de 10 ans de métier, ayant une maîtrise complète du métier et ayant commandement sur au moins 3 personnes.
- 230 Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans, responsable de partie et ayant

commandement sur au moins 4 personnes.

Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, hautement qualifié ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier et coordonnant le travail d'autres personnes.

240 Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, hautement qualifié ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier, appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative et coordonnant le travail d'autres personnes.

260 Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation et ayant commandement au laboratoire sur plus de 5 personnes.
Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, hautement qualifié ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier, appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative et ayant la responsabilité complète du laboratoire.

Cadres

- 300 Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation ayant commandement sur 5 personnes ou plus et la responsabilité complète du laboratoire.
Chef de laboratoire ou adjoint de direction, homme ou femme, ayant commandement sur tous les secteurs de fabrication et occupant plus de 10 personnes.
- 330 Responsable, homme ou femme, de l'ensemble de la vente et de la fabrication.

-----VENTE EN CHARCUTERIE

Personnel de vente

COEF. F O N C T I O N

- 160 Animateur, animatrice de vente, titulaire du CAP ou BEP alimentation.
- 170 Animateur, animatrice de vente, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP alimentation.
Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP alimentation, justifiant de 4 années de pratique professionnelle.
Caissier, caissière, placé(e) sous l'autorité du (de la) responsable de vente.
- 180 Animateur, animatrice de vente, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle.
- 190 Animateur, animatrice de vente, 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, justifiant de 7 ans de pratique professionnelle.
Animateur, animatrice de vente, responsable d'un rayon.
Caissier, caissière, capable de prendre les commandes, établir les factures, responsable de la caisse et de

la comptabilité afférente à la caisse.

200 Animateur, animatrice de vente, responsable de rayon, coordonnant le travail de 2 personnes.

Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce, justifiant de 2 années de pratique professionnelle après l'examen.

Agents de maîtrise

210 Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce, justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation).
Animateur, animatrice de vente, responsable, hautement qualifié(e), ayant commandement sur au moins 3 personnes.

220 Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce, justifiant de 5 années de pratique du métier (hors formation), ayant commandement sur au moins 5 personnes.
Animateur, animatrice de vente, responsable hautement qualifié(e) ayant commandement sur au moins 3 personnes.

230 Animateur, animatrice de vente, hautement qualifié(e), responsable d'un point de vente.

240 Animateur, animatrice de vente, hautement qualifié(e), responsable d'un point de vente, ayant commandement sur au moins 3 personnes.

Cadres

300 Chef de vente, homme ou femme, responsable du magasin sous contrôle de l'employeur et ayant commandement sur au moins 8 personnes.

Chef de vente ou adjoint de direction, hautement qualifié, homme ou femme, ayant la responsabilité et la gestion complète du magasin.

330 Responsable, homme ou femme, de l'ensemble de vente et de la fabrication.

-----TRAITEUR DE RECEPTIONS

Personnel de fabrication

COEF. F O N C T I O N

160 Cuisinier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP cuisine.

Cuisinier-traiteur, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation agréée par la commission nationale professionnelle.

170 Cuisinier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP cuisine, justifiant de 1 année de pratique professionnelle après l'examen.

Cuisinier-traiteur, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation agréée par la commission nationale professionnelle, justifiant de 1 année de pratique professionnelle après l'examen.

Cuisinier-traiteur, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle.

-----Personnel de service

COEF.	F O N C T I O N
160	Serveur, serveuse, en réception traiteur.
170	Serveur, serveuse, en réception traiteur, justifiant de 4 années de pratique professionnelle.
190	Chef de rang en réception traiteur, homme et femme, supervisant le travail du personnel de service.
Agents de maîtrise	
210	Maître d'hôtel, homme ou femme, ayant en responsabilité l'ensemble du déroulement du service.

-----Personnel commercial

COEF.	F O N C T I O N
190	Technico-commercial "traiteur de réception", homme ou femme, justifiant une expérience dans le démarchage.
200	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle agréée par la commission nationale professionnelle.
Agents de maîtrise	
210	Technico-commercial "traiteur de réception", homme ou femme, justifiant de 2 années de pratique professionnelle dans l'activité. Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 2 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréée par la commission nationale professionnelle
220	Technico-commercial "traiteur de réception", homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle dans l'activité. Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréée par la commission nationale professionnelle
230	Technico-commercial "traiteur de réception", homme ou femme, justifiant de 6 années de pratique professionnelle dans l'activité. Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 6 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréée par la commission nationale professionnelle

Autres emplois

Emplois administratifs

COEF.	F O N C T I O N
170	Employé de bureau, secrétaire, aide comptable.
190	Secrétaire-comptable, ayant CAP ou compétences équivalentes.

Emplois non administratifs

COEF. F O N C T I O N

- 150 Plongeur, aide de laboratoire ou de vente.
Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ni BEP,
moins de 4 ans d'activité professionnelle.
Animateur, animatrice de vente, sans CAP ni BEP,
moins de 4 ans d'activité professionnelle.
- 160 Chauffeur-livreur, responsable de son véhicule.
- 170 Magasinier, responsable du matériel et du stock.

----- Autres qualifications

Pour les boulanger, pâtissier, glacier, poissonnier, boucher employés dans les entreprises assujetties à la présente convention, le coefficient est déterminé par assimilation aux coefficients définis dans la grille du personnel de fabrication et de vente.

ART.
3

La nouvelle grille des qualifications intégrant les modifications de coefficients définies aux articles 1er et 2 est annexée au présent avenant.

ART.
4

Les modifications prévues aux articles 1er et 2 entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2004.

ART.
5

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

ART.
1

Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation ayant commandement sur 5 personnes ou plus et la responsabilité complète du laboratoire : coefficient 300.

ART.
2

Chef de vente, homme ou femme, responsable du magasin sous contrôle de l'employeur et ayant commandement sur au moins 8 personnes : coefficient 300.

Avenant : Avenant n° 104 du 8 février 2005 relatif aux modalités de la négociation collective

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent avenant est conclu en application du titre II de la loi du 4 mai 2004. Il a pour objet de fixer les modalités du dialogue social dans la branche et dans les entreprises situées sur l'ensemble des départements français y compris les DOM entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie.

ART. 2

Pour tout ce qui concerne les dispositions de la convention collective et les accords signés au niveau de la branche désignés dans le présent avenant sous l'appellation " accords de branche " les organisations syndicales représentatives des salariés sont :

- fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
- fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
- fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;
- fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
- fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT (FNAF) CGT.

ART. 3

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales énumérées à l'article 2. Il est précisé qu'il s'agit d'une majorité en nombre d'organisations.

ART. 4

Une fois les négociations terminées, l'accord de branche est proposé, par l'organisation d'employeurs, à la signature des organisations syndicales énumérées à l'article 2.

Si l'accord est signé en séance par toutes les organisations, il est déposé dans les plus brefs délais auprès du service compétent (1).

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'il s'avère que 3 organisations ont exercé leur droit d'opposition selon les modalités précisées à l'article 5, l'accord n'est pas valide et ne peut être déposé.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa du V de l'article L. 132-2-2 du code du travail. Le cinquième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve que ce soit la réception effective de l'accord par l'organisation syndicale qui déclenche le délai d'opposition (arrêté du 7 octobre 2005, art. 1er).

ART. 5

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

L'opposition doit être motivée.

ART.
8

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

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

ART.
9

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Il est précisé que l'absence d'opposition à la signature du présent accord n'a aucune incidence sur l'application de l'article L. 133-11 du code du travail relatif à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 8 février 2005.

ART.
6

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

ART.
7

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

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

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

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 108 du 26 juin 2006 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. il a été convenu ce qui suit dans l'objectif d'assurer une couverture identique à l'ensemble du personnel relevant de la convention collective nationale :

Le présent avenant, conclu pour mise en conformité de l'avenant n° 103 avec la loi et les règlements en vigueur se substitue à cet avenant qu'il remplace.

ART. 3 Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 juin 2006.

ART.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la charcuterie ont signé un avenant n° 108 à la convention collective définissant le régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet avenant désigne l'organisme chargé de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent Contrat de garanties collectives a pour objet de formaliser l'acceptation de l'organisme assureur et de préciser les modalités de ses obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, AG2R Prévoyance accepte sa désignation en qualité d'organisme assureur gestionnaire. Elle accepte de garantir les prestations prévues par l'avenant n° 108 à la convention collective, aux taux de cotisation et conditions fixés par ce même avenant.

Le présent contrat de garanties collectives est ainsi conclu :

Entre :

D'une part :

- les partenaires sociaux signataires de l'avenant n° 108 à la convention collective nationale de la charcuterie, relatif à la prévoyance collective ;

Et, d'autre part :

- par AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1er

Assiette des cotisations au régime de prévoyance

Sont soumis à cotisations au régime de prévoyance défini aux articles 20 B et suivants de la convention collective la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné.

La cotisation salariale est retenue, chaque mois, sur le bulletin de paie, quelle que soit l'ancienneté du salarié (sauf contrat à durée déterminée de moins de 3 mois).

Aucune cotisation de prévoyance n'est due sur les prestations versées par AG2R Prévoyance. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et 4 fois son montant.

L'ensemble des cotisations est versé par l'entreprise au vu du bordereau d'appel adressé, chaque année, par AG2R Prévoyance.

Article 2

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Par salaire brut de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre, selon la garantie :

- garantie décès : le salaire total brut perçu par le salarié cadre ou non cadre au cours des 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail ou le décès.
- garantie incapacité : le salaire retenu par la sécurité sociale pour le salarié non cadre est le salaire brut du mois qui précède l'arrêt de travail pour le salarié cadre. Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Article 3

Délais de prescription Versement des capitaux ou rentes suite à décès

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive

ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières suite à incapacité de travail

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 4

Subrogation

AG2R Prévoyance est subrogée, de plein droit, aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par AG2R.

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs d'AG2R Prévoyance pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'avenant n° 108 à la convention collective nationale ou dans le présent Contrat de garanties collectives.

Article 6

Effet. - Durée

Le présent Contrat de garanties collectives aura un effet et une durée identiques à l'avenant n° 108 de la convention collective nationale de la charcuterie relatif au régime de prévoyance.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant l'organisme assureur désigné ;
- par l'organisme assureur désigné.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les 2 cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent Contrat de garanties collectives.

En cas de dénonciation de la convention collective nationale de la charcuterie, de résiliation du contrat de garanties collectives, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, le maintien de la garantie décès devra être assuré et les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. La poursuite des revalorisations futures, au profit des personnes en cours d'indemnisation devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 26 juin 2006.

ART. 1

Le régime de prévoyance est reconduit dans toutes ses dispositions précisées ci-après qui constituent les articles 20 B, 20 C, 20 D et suivants de la convention collective.

Le régime s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie, à l'exclusion des salariés non cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent avenant (sous réserve dans ce dernier cas que le présent avenant soit toujours applicable). La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident, ou à l'exercice du droit de grève.

(voir les articles 20 B à 20 F de la convention collectives).

ART. 2

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Dans l'hypothèse où le contrat de garanties collectives serait résilié à l'initiative de l'organisme assureur désigné, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent avenant cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation.

Avenant : Avenant n° 6 du 7 juillet 2009 relatif à la période d'essai

Source officielle Légifrance

ART.

Pour tenir compte des dispositions de [la loi de modernisation sociale en date du 25 juin 2008](#), les organisations professionnelles et syndicales soussignées se sont rapprochées afin de définir la durée de la période d'essai dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie de détail. Il a été convenu de conserver les durées d'essai antérieurement prévues en charcuterie par dérogation aux dispositions de la loi de modernisation sociale du 25 juin 2008.

ART.

1

[L'article 10, alinéa 2, de la convention collective nationale de la charcuterie de détail réécrite ^{\(1\)}](#) est modifié comme suit :

« Dans les cas d'embauche à durée indéterminée, la période d'essai est obligatoire.

Sa durée est fixée comme suit :

- ouvriers, employés : 1 mois ;
- agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

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

Les autres dispositions de l'article 10 sont inchangées.

(1) Alinéa 2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail.

(Arrêté du 29 janvier 2010, art. 1er)

ART.

2

Les présentes modifications entrent en vigueur au 1er juillet 2009.

ART.

3

Le présent accord, établi en vertu des articles [L. 2221-2](#) et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Avenant : Avenant n° 7 du 7 juillet 2009 relatif au préavis en cas de démission

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont convenu de reconsidérer la durée de préavis à respecter par le salarié en cas de démission. La durée actuelle de préavis égale à 15 jours lorsque le salarié justifie d'une ancienneté supérieure à 6 mois est en effet apparue trop brève pour que l'employeur puisse pallier rapidement le départ du salarié en procédant à son remplacement compte tenu des difficultés de recrutement de personnel qualifié constatées dans la branche.

ART. 1

Le paragraphe de [l'article 12. 2](#) concernant la durée du préavis est modifié comme suit :

« Durée du préavis :

En cas de démission, la durée du préavis à respecter par le salarié est fixée comme [\(1\)](#), suit :

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS
Inférieure à 6 mois	8 jours
Supérieure à 6 mois	
— salariés non cadres	1 mois
— salariés cadres	2 mois

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

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS
Inférieure à 6 mois	8 jours
Comprise entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Supérieure à 2 ans	2 mois

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 29 janvier 2010, art. 1er)

ART. 2

Les présentes modifications sont applicables au 1er juillet 2009.

ART. 3

Le présent accord, établi en vertu des articles [L. 2221-2](#) et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

SECTION 21

Avenant : Avenant n° 10 du 7 décembre 2010 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de préciser les modalités de maintien des garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (brochure n° 3133), 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](#).

Le présent avenant ajoute un article 20.2. F à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007.

Il est inséré au régime de prévoyance prévu à la convention collective nationale du 1er décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007, un nouvel article 20.2. F intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance collective », rédigé comme suit :

« Article 20.2. F

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres et cadres bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 20.2. A « Incapacité de travail. – Garantie de salaire », et 20.2. B « Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive ».

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

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

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 20.2. A, interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de cessation du contrat de travail. La détermination de l'ancienneté pour le calcul de la prestation s'apprécie à la même date.

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

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. 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.

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

5. Financement de la portabilité par mutualisation

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 20.2. C (montant et assiette des cotisations), de la présente convention collective nationale. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er janvier 2011.

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

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

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'[article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008](#) par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

ART.
3

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2011.

ART.
4

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#), est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Avenant : Avenant n° 12 du 14 novembre 2011 relatif à la désignation d'un nouvel OPCA

Source officielle Légifrance

ART.

Aux termes de la [loi 2009-1437](#) du 24 novembre 2009 portant réforme de la formation professionnelle et de ses textes d'application dont le décret du 22 septembre 2010, seuls les organismes collecteurs paritaires (OPCA) justifiant d'un seuil de collecte d'au moins 100 millions d'euros pourront bénéficier d'un agrément à compter du 1er janvier 2012.

Cette évolution du dispositif législatif et réglementaire de la formation professionnelle impacte directement l'avenir de l'OPCAD (organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail), OPCA actuellement désigné au sein de la branche professionnelle de la charcuterie de détail et dont le niveau de collecte est inférieur au minimum fixé par les textes.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche se sont rapprochés pour désigner un nouvel OPCA.

ART.**1er**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail idcc n° 953.

ART.**2**

Les parties signataires désignent OPCALIM comme OPCA de la branche charcuterie de détail. *Une sous-commission paritaire spécifique « charcuterie de détail » sera créée au sein de la section paritaire professionnelle « alimentation en détail ».* [\(1\)](#)

(1) La deuxième phrase de l'article 2 est étendue, sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail qui accordent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé la détermination des conditions de mise en place et de fonctionnement des sections paritaires professionnelles.

(Arrêté du 5 juillet 2012, art. 1er)

ART.**3**

Les parties signataires conviennent de modifier en conséquence les dispositions de la convention collective nationale de la charcuterie de détail relatives à la formation professionnelle.

De ce fait, la mention « OPCA désigné dans la branche » est substituée à celle d'OPCAD chaque fois qu'il y est fait référence dans les articles :

- [35.2](#) relatif au droit individuel à la formation ;
- [35.3](#) relatif aux périodes de professionnalisation ;
- [35.6](#) relatif à l'exercice de la fonction tutorale.

Dans l'article [35.9](#) relatif aux dispositions financières, les mots « le conseil paritaire de l'association délégataire de l'OPCAD » sont remplacés par « la sous-commission paritaire de la charcuterie de détail ».

A l'article [35.11](#), le 2e alinéa est modifié comme suit : « Les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire auprès d'OPCALIM les contributions suivantes calculées sur la masse salariale brute de l'année précédente (...) ». Le 6e alinéa est supprimé. Le reste de l'article 35.11 est inchangé.

ART.**4**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

OPCALIM sera dès le 1er janvier 2012 l'organisme collecteur paritaire de la branche charcuterie de détail pour les collectes des contributions exigibles avant le 1er mars 2012.

ART.**5**

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

ART.
6

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#) est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L 2261-15 du code du travail](#).

Avenant : Avenant n° 22 du 10 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

Le présent avenant modifie les articles suivants de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 :

- l'article 20.2 « Régime de prévoyance » permettant la mise en conformité du régime de prévoyance avec le [décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012](#) (publié le 11 janvier 2012 au Journal officiel) relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire. Ce décret fixe les critères à partir desquels peuvent être définies les catégories objectives de salariés afin que les contributions patronales finançant un régime de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion plafonnée de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
- paragraphe 1er de l'article 20.2. A « Incapacité de travail. – Garantie de salaire » ;
- la garantie « double effet » de l'article 20.2. B « Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive. – Rente éducation OCIRP » ;
- l'article 20.2. C « Montant et assiette de cotisations ».

L'article 20.2 « Régime de prévoyance » est modifié comme suit :

« Sont définis en tant que salariés " cadres " pour le présent régime de prévoyance le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Sont définis en tant que salariés " non cadres " pour le présent régime de prévoyance le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

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

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

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de l'assureur : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme de versement des prestations), au décès du salarié ; *à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise* ⁽¹⁾ au dispositif de prévoyance sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 20.2. B (5) en matière de maintien des garanties décès. »

Le point 1 " Montant des indemnités " de l'article 20.2. A est modifié comme suit :

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

Personnel non cadre :

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

- jusqu'au 240e jour d'arrêt de travail pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;
- jusqu'au 365e jour d'arrêt de travail, pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

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

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

Personnel cadre :

Pour les salariés cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est au moins égale à 1 an, le montant de l'indemnisation est égale à 90 % de gain journalier jusqu'au 365e jour d'arrêt de travail, puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur prend en charge le 1er jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires étant versées à compter du 2e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les autres cas, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 8e jour d'arrêt de travail. »

La garantie « double effet » de l'article 20.2. B « Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive. – Rente éducation » est modifiée comme suit :

« Double effet (ensemble du personnel) :

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et initialement à la charge du salarié, entraîne le versement par parts égales entre eux d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié. »

L'article 20.2. C « Montant et assiette des cotisations » est modifié comme suit :

« Non-cadres

Garantie	Taux et assiette de cotisation
Décès/ IAD	0,12 % tranches A et B
Rente éducation	0,07 % tranches A et B
Incapacité de travail	0,71 % tranches A et B
Total	0,90 % TA/ TB (0,60 % employeur et 0,30 % salarié)

Cadres

Garantie	Taux et assiette de cotisation
----------	--------------------------------

Décès/ IAD	0,69 % tranche A + 0,69 % tranche B
Rente éducation	0,07 % tranche A + 0,07 % tranche B
Incapacité de travail	0,84 % tranche A + 1,34 % tranche B
Total	1,60 % tranche A, 2,10 % TB (employeur : 1,55 % TA + 1,05 % TB) (salarié : 0,05 % TA + 1,05 % TB)

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

Assiette de cotisations :

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

- tranche A (TA) : partie du salaire dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

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

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

(1) Mots exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

ART. 2

Les présentes modifications des articles 20.2, 20.2.A, 20.2.B et 20.2.C entreront en vigueur au 1er janvier 2014 et s'appliqueront aux sinistres et événements survenus postérieurement à cette date.

ART. 3

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander auprès des services centraux du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans les conditions prévues aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Annexe

Article 20.2.A

Incapacité de travail. – Garantie de salaire. – Montant des indemnités

Personnel non cadre

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail DE TRAVAIL	Franchise	Niveau d'indemnisation exprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale		
			90 % (2)	75 % (2)	66 % (2)
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 1 an à 5 ans révolus	Néant (1)	30 jours	210 jours	855 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		203 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 6 ans à 10 ans révolus	Néant (1)	40 jours	200 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		193 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 11 ans à 15 ans révolus	Néant (1)	50 jours	315 jours	730 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		308 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 16 ans à 20 ans révolus	Néant (1)	60 jours	305 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		298 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 21 ans à 25 ans révolus	Néant (1)	70 jours	295 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		288 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	De 26 ans à 30 ans révolus	Néant (1)	80 jours	285 jours	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours		278 jours	
Accident de travail / Maladie professionnelle	A partir de 31 ans	Néant (1)	90 jours La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans	268 jours La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans	
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours			
(1) Un jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2e jour intervention de l'organisme assureur.					
(2) Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.					

Personnel cadre

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail	Franchise	Niveau d'indemnisation exprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale	
			90 % (2)	66 % (2)

Accident de travail / Maladie professionnelle	A partir de 1 an d'ancienneté	Néant (1)	365 jours	730 jours
Accident / Maladie de la vie privée		7 jours	358 jours	
(1) Un jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2e jour intervention de l'organisme assureur. (2) Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.				

ART.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer le régime de prévoyance en place.

Il a été convenu ce qui suit :

Avenant : Avenant n° 23 du 26 novembre 2014 relatif aux frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Il est créé, à effet du 1er janvier 2013, l'article 20.3. L « Fonds de prévention santé » à l'article 20.3 « Régime frais de santé » à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril :

« Article 20.3. L
Fonds de prévention santé

Il est créé un fonds de prévention santé destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et de gestion du risque santé. Les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST " décident des actions à mener dans le domaine de la prévention santé. Le fonds de prévention santé est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail. Les actions de prévention sont financées dans la limite du solde créditeur des fonds de prévention santé. »

ART.

2

Il est créé, à effet du 1er janvier 2011, l'article 20.3. M « Fonds de secours (action sociale) » à l'article 20.3 « Régime frais de santé » à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril :

« Article 20.3. M
Fonds de secours (action sociale)

Il est créé un fonds de secours (action sociale) ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en situation de détresse selon les critères définis par les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST ". Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de remboursements de frais de soins de santé issu de l'[avenant n° 8 du 26 avril 2010](#) et de ses avenants successifs, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés. Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité. Les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST " examineront avec bienveillance les dossiers présentés et apporteront leur meilleur soutien possible dans le respect des conditions ci-dessus énoncées. Le fonds de secours (action sociale) est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail par décision de l'association ARTVIE'GEST. Les aides à caractère exceptionnel sont financées dans la limite du solde créditeur des fonds de secours (action sociale). »

ART.

3

Il est créé, à effet du 1er janvier 2011, l'article 20.3. N « Association de gestion paritaire ARTVIE'GEST » à l'article 20.3 « Régime frais de santé » à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril.

« Article 20.3. N
Association de gestion paritaire ARTVIE'GEST

A effet du 1er janvier 2011, l'association de gestion ARTVIE'GEST fonctionnera grâce à un budget annuel égal à 1 % de la collecte des cotisations brutes prévues à l'article 20.3. G "Cotisations" de l'article 20.3 "Régime frais de santé" à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010. »

ART.

4

L'article 1er relatif à la création de l'article 20.3.L « Fonds de prévention santé » prend effet le 1er janvier 2013.
L'article 2 relatif à la création de l'article 20.3.M « Fonds de secours (action sociale) » prend effet le 1er janvier 2011.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

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

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Les partenaires sociaux de la branche de la charcuterie de détail ont décidé dès la création du régime de placer la gestion du risque santé au cœur de leurs priorités en accentuant notamment les actions et les démarches liées à la prévention.

En effet, l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé rend nécessaire une approche pluridisciplinaire pour restituer une gestion des plus correctes du risque santé pour la branche de la charcuterie de détail.

Cette approche ainsi retenue permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnant tout au long de leur parcours professionnel.

Il a été convenu la création d'un fonds de prévention santé géré par l'association de gestion paritaire « ARTVIE' GEST ».

Les partenaires sociaux ont également décidé d'instaurer un fonds de secours (action sociale) au sein du régime complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail géré par l'association de gestion paritaire « ARTVIE' GEST ».

Il a été convenu ce qui suit :

SECTION 25

Avenant : Avenant n° 26 du 24 mars 2015 relatif au régime de frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent régime est conforme à la législation en vigueur, et notamment aux dispositions des [décrets n° 2012-25 du 9 janvier 2012](#) et [n° 2014-786 du 8 juillet 2014](#) définissant les catégories objectives de salariés.

ART.

2

A compter du 1er avril 2015, le présent régime est rendu conforme aux dispositions du [décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014](#) définissant le cahier des charges des contrats responsables. Le présent régime est en outre solidaire.

A compter du 1er avril 2015, l'article 20.3. D. 1 « Garanties » de l'[avenant n° 21 du 10 octobre 2013](#) à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 sera rédigé comme suit.

Article 20.3. C
Bénéficiaires

Le troisième alinéa de l'article 20.3. C sera rédigé comme suit.

« Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime "remboursement de frais de soins de santé", en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis ;
- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'[article L. 863-1 du code de la sécurité sociale](#), et cela jusqu'à la date à laquelle ils cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés à temps partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. »

« Article 20.3. D1
Garanties

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

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

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

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

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

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

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

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

Poste	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Contrat d'accès aux soins (CAS)	Hors contrat d'accès aux soins (non CAS)
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour	250 % de la BR	
Honoraires (actes de chirurgie [ADC], actes d'anesthésie [ADA], autres honoraires)	250 % de la BR	200 % de la BR
Chambre particulière (y compris maternité) (1) (*)	80 € par jour	
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans, sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour	
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Forfait journalier	100 % des FR	
Actes médicaux		
Généralistes	220 % de la BR	200 % de la BR
Spécialistes	220 % de la BR	200 % de la BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie	170 % de la BR	150 % de la BR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	220 % de la BR	200 % de la BR

Auxiliaires médicaux et analyses	150 % de la BR	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Contraception prescrite non remboursée	90 € par année civile	
Dentaire		
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % de la BR	
Inlay simple et onlay	400 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavettes	330 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	400 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	320 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	275 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	275 % de la BR	
Implants dentaires (*)	1 000 € par année civile	
Parodontologie	260 € par année civile	
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)		
Prothèses auditives	RSS + crédit de 1 000 € par année civile (conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 , le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)	
Orthopédie et autres prothèses	RSS + crédit de 600 € par année civile (conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)	
Optique (par bénéficiaire)		
Monture	RSS + 100 € (conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)	
Verres	100 % de la BR + crédit fonction du type de verre (conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la sécurité sociale	160 € par année civile	
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	800 € par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	350 €	
Fécondation in vitro	250 € par année civile	
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de voyage et d'hébergement	250 € (1 acte par année civile)	
Actes hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie	40 € par acte (limité à 4 actes par année civile)	
Actes de prévention		
Prise en charge de 2 actes de prévention suivants : détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum. Les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge	100 % de la BR	

(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.

(1) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

Détail poste optique

(En euros.)

Adulte (≥ 18 ans) code LPP	Unifocaux multifocaux	Avec ou sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	80
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	140
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< - 10 ou > + 10	140
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	80
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	140
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	170
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< - 4 ou > + 4	240
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	170
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< - 8 ou > + 8	240
Adulte (< 18 ans) code LPP	Unifocaux multifocaux	Avec ou sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	80
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	140
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< - 10 ou > + 10	140
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	80
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	140
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	170
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< - 4 ou > + 4	240
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	170

2234239 : verre blanc			< - 8 ou > + 8	240
2259660 : verre teinté				
Définitions : BR = base de remboursement de la sécurité sociale. PU = prix unitaire. TC = tarif de convention de la sécurité sociale. TR = tarif de responsabilité. TFR = tarif forfaitaire de responsabilité. FR = frais réels. SS = sécurité sociale. TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné).				

ART.
4

En application de l'[article L. 911-7 du code de la sécurité sociale](#) (issu de la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi) qui impose la généralisation d'une couverture minimale de frais de santé à tous les salariés des entreprises, il a été décidé de procéder à la suppression de la condition d'ancienneté requise pour l'accès à ce régime de remboursement de frais de soins de santé. Cette suppression sera effective à compter du 1er janvier 2016.

ART.
5

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. – Les conventions et accords collectifs de travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

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

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

ART.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire le 5 mars 2015 et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant à l'article 20.3.D.1 « Garanties » de l'[avenant n° 21 du 10 octobre 2013](#) à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

il a été convenu ce qui suit :

Avenant : Avenant n° 25 du 8 avril 2015 relatif au travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART.

La [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) sur la sécurisation de l'emploi a réformé en profondeur les conditions de recours au temps partiel en instaurant notamment une durée hebdomadaire minimale de travail fixée à 24 heures pour les embauches réalisées à compter du 1er janvier 2014.

Cette loi a cependant prévu la possibilité pour les branches professionnelles de conclure un accord collectif dérogatoire sous réserve de la mise en place de garanties et de contreparties au profit des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche charcuterie de détail ont souhaité s'inscrire dans cette démarche afin de mettre en place des dispositions plus spécifiquement adaptées aux réalités économiques et sociales du secteur d'activité de la charcuterie artisanale. Ils ont entendu ainsi préserver l'équilibre économique des entreprises du secteur et, par là même, les emplois.

En effet, les entreprises de charcuterie sont contraintes de recourir au temps partiel pour de faibles durées de travail hebdomadaires sur certains postes (vente, entretien, plongeur...).

Pour les entreprises qui exercent une activité de traiteur de réception, il est également d'usage de recourir à du personnel extra pour assurer le service lors des prestations. La durée de ces emplois ponctuels n'excède alors pas quelques heures.

Par ailleurs, les commerces de charcuterie-traiteur sont souvent fermés pour une durée supérieure à 2 heures en milieu de journée, ce qui ne permet pas de respecter strictement la durée maximale de coupure prévue par la loi.

Les partenaires sociaux ont également souhaité permettre aux salariés qui le souhaitent de cumuler plusieurs activités professionnelles dans les meilleures conditions.

Face aux dérogations dont la mise en place s'avère nécessaire, les membres de la commission paritaire de la branche charcuterie de détail ont entendu accorder des garanties et contreparties au profit des salariés de la branche qui sont détaillées ci-après.

Il a ensuite été arrêté ce qui suit :

ART.

1er

Le champ d'application de l'accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953).

Les partenaires sociaux conviennent de rédiger comme suit l'article 19 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail relatif au temps partiel :

« Article 19.1
Définition du travail à temps partiel

Est employé à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle.

Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois, à l'année.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment concernant l'accès aux possibilités de promotion, carrière et formation.

Article 19.2
Durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée dans la branche à 16 heures par semaine ou à une durée équivalente lorsque l'horaire de travail est réparti mensuellement.

Cette disposition ne s'applique pas :

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

Article 19.3
Dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel

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

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

Article 19.4
Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

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

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

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

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

Article 19.5
Répartition de l'horaire de travail

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

Afin de tenir compte des horaires d'ouverture des boutiques de charcuterie, la durée maximale de coupure entre deux périodes de travail est fixée

à 4 heures pour le personnel de vente. Pour le personnel affecté à la plonge et à l'entretien, il est possible de prévoir deux périodes de travail distinctes dans la limite de l'amplitude de 12 heures applicables dans la profession.

Article 19.6 Modification de l'horaire de travail

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

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être observé. Cependant, en cas de nécessité, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés.

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

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

Article 19.7 Contenu du contrat de travail à temps partiel

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

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

Article 19.8 Complément d'heures

La durée prévue au contrat peut être augmentée temporairement par avenant, jusqu'à atteindre la durée légale de travail.

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

Article 19.9 Modalité annuelle du temps partiel

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

La période de 12 mois correspond à l'année civile, sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois.

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

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

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

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17.2 s'appliquent.

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

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

Article 19.10 Priorité d'accès aux emplois à temps complet pour les salariés à temps partiel

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

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus. Ce délai expiré, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification.

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

ART.
3

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.
Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).
Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

ART.
4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#) est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail. [\(1\)](#)
Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

*(1) Le second alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)*

SECTION 27

Avenant : Avenant n° 30 du 9 mars 2017 relatif au travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART.

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont convenu ce qui suit en vue de mettre en conformité les dispositions relatives au temps partiel avec la réglementation en vigueur.

Pour tenir compte des dispositions de la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) et de ses textes d'application, l'article 19 de la convention collective de la charcuterie de détail relatif au travail à temps partiel est désormais rédigé comme suit :

« Article 19.1

Définition du travail à temps partiel

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

Article 19.2 [\(1\)](#)

Durée minimale de travail à temps partiel

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

Cette disposition ne s'applique pas :

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

Qui constituent des cas de dérogation prévus par la loi.

Article 19.3 [\(2\)](#)

Dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel

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

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

Article 19.4 [\(3\)](#)

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

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

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

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

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

Article 19.5

Répartition de l'horaire de travail

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

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

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

Article 19.6

Modification de l'horaire de travail

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

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

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

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

Article 19.7

Contenu du contrat de travail à temps partiel

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

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

Article 19.8 [\(4\)](#)

Complément d'heures

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

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

Article 19.9

Modalité annuelle du temps partiel

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

La période de 12 mois correspond à l'année civile, sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois. [\(5\)](#)

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

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

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

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

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17.2 s'appliquent.

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

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

Article 19.10

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

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

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus. Ce délai expiré, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification.

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

(1) Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les modalités de regroupement des horaires de travail prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les modalités de regroupement des horaires de travail prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

(3) Article étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise fixant une période minimale de travail continue applicable à l'ensemble des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

(4) Article exclu de l'extension comme ne répondant pas aux exigences requises par le 3° de l'article L. 3123-22 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

(5) Alinéa étendu à l'exclusion des mots : « , sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois », en ce qu'ils contreviennent au 1° de l'article L. 3121-44 du code du travail en prévoyant que la période de référence peut être définie dans le contrat de travail du salarié à temps partiel.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

ART.
2

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

ART.
3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#) et fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 21 juin 2019 - art. 1)

Avenant : Avenant n° 37 du 10 juillet 2019 relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé

Source officielle Légifrance

ART.
1er

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210030_0000_0007.pdf

ART.
2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210030_0000_0007.pdf

ART.
3

L'article 1er du présent avenant prend effet le 1er juillet 2019, l'article 2 prend effet le 1er janvier 2020.

ART.
4

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre 2e de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises.

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

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

ART.

Le présent avenant a pour effet de compléter les avenants n° 8, n° 26 et n° 32 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail.

D'une part, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire le 26 juin 2019 et ont décidé à l'unanimité d'adjoindre au régime professionnel conventionnel (RPC) de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de la charcuterie de détail des mesures d'actions individuelles de prévention.

D'autre part, considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé »).

Considérant le [décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019](#) visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le [décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019](#) adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'[article L. 911-7 du code de la sécurité sociale](#) aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité des actes juridiques mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective imposée par ladite loi avant le 1er janvier 2020 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer le régime frais de santé de la branche tout en conservant l'équilibre de ce régime ;

Ils ont également décidé, compte tenu des résultats du régime, de modifier les prestations du régime professionnel de remboursement complémentaire de frais de soins de santé en application de la réforme et sans modification corrélative du montant des cotisations.

Avenant : Avenant n° 49 du 7 décembre 2022 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le fonds de péréquation est créé pour assurer à l'employeur le remboursement d'une partie des indemnités de licenciement prévues par la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 0953 – Brochure JO 3133) pour inaptitude d'un salarié suite à maladie professionnelle ou accident du travail selon les règles d'ancienneté suivantes :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Montant de l'indemnité à verser à l'employeur par le fonds de péréquation
Moins de 5 ans	25 % de l'indemnité
De 5 à 19 ans	50 % de l'indemnité
Plus de 20 ans	70 % de l'indemnité

Les partenaires sociaux se réservent le droit d'utiliser une partie des fonds constitués pour accorder une aide exceptionnelle aux salariés dont le licenciement pour inaptitude professionnelle a conduit leur employeur à déposer une demande d'indemnisation.

Cette aide exceptionnelle doit répondre à des critères permettant d'établir le rapport entre le niveau d'invalidité et le niveau de ressources du salarié licencié.

Ces aides exceptionnelles pour le salarié sont financées par un prélèvement de 10 % sur la collecte annuelle du fonds de péréquation constitué par les employeurs.

ART. 2

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,05 % du salaire brut tranche A et B de l'ensemble du personnel.

Les cotisations du fonds de péréquation sont à charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont recouvrées par l'organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance, et ne peuvent être dissociées de ce même régime.

Les frais de gestion pour le fonctionnement de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

ART. 3

L'indemnisation de l'employeur et le recours à l'aide exceptionnelle mentionnée à l'article 1er interviennent à l'issue de l'instruction du dossier permettant d'attester du licenciement.

Seront pris en compte pour l'indemnisation, les sinistres dont la date de licenciement est postérieure à la phase d'amorçage du fonds, soit 6 mois après la date d'extension.

Chaque employeur affilié ne peut déposer qu'un dossier par année civile.

En complément de son dossier, l'employeur devra justifier du bénéfice de la couverture santé et prévoyance conventionnelle auprès de l'organisme collecteur des cotisations du fonds.

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

Une période de carence de 2 ans sera appliquée pour les nouvelles entreprises qui rejoignent le régime de mutualisation de branche. Cette carence ne sera pas appliquée pour les entreprises qui rejoignent le dispositif dès le 1er janvier 2023 (date d'effet), ni celles qui le rejoignent dans les 3 mois suivant l'embauche du premier salarié.

Les remboursements mentionnés à l'article 1er, auront lieu à l'issue d'une phase d'amorçage du fond, soit 6 mois après la date d'extension du présent avenant.

ART. 4

L'organisme collecteur rend compte dans un rapport annuel à la commission paritaire de l'activité du fond, soit le nombre de dossiers reçus, les montants remboursés ainsi que toute autre donnée pertinente pour le pilotage du fond.

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation ainsi que le pourcentage prélevé pour les salariés au titre d'aides exceptionnelles, seront réexaminées dans le délai maximum de trois ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

ART.
5

Le délai de prescription est de deux ans à compter de la date d'édition du solde de tout compte.

ART.
6

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2023.

ART.
6
bis

Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés et le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail quel que soit leur effectif.

ART.
7

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail. Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Le présent avenant établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#) est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

La confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs (CNCT) 15, rue Jacques Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation de l'obligation à la charge des employeurs concernant les indemnités de licenciement à verser à un salarié en cas d'inaptitude suite à maladie professionnelle ou accident du travail, dans le but de servir à leurs salariés le service des prestations qui leur sont dues, tout en respectant l'équilibre économique de leur entreprise.

Avenant : Avenant n° 60 du 12 mars 2025 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.

1er

L'article 38 de de la CCN de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est intitulé « Financement du paritarisme et du dialogue social ».

ART.

2

L'article 38.1 de de la CCN de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.1

Association de gestion du financement du paritarisme de la charcuterie

Il est créé selon les modalités définies ci-après une association paritaire dénommée " AGFPC " (Association de Gestion du Financement du Paritarisme de la Charcuterie). Cette association de gestion paritaire a pour objet, sous la responsabilité de son conseil d'administration [\(1\)](#) :

- de recevoir et répartir le montant des contributions destinées au financement du dialogue social et du paritarisme ;
 - de désigner l'organisme collecteur de ces contributions ;
 - de financer les frais d'organisation et de fonctionnement des différentes instances paritaires de la branche (et notamment de la CPPNI et de la CPNEFP) ;
 - de mener des études sur le secteur de la charcuterie artisanale dans ses différents aspects et notamment ceux liés à l'emploi ;
 - de conduire tous projets ou actions en vue d'assurer la promotion des métiers de la charcuterie artisanale et de renforcer la visibilité du secteur.
- »

(1) Le 3e alinéa de l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale qui ne prévoient pas le recouvrement de fonds pour le compte d'un tiers et d'autre part, que la délégation de la collecte de la contribution conventionnelle de dialogue social ne soit pas confiée à un organisme de prévoyance.

(Arrêté du 27 mai 2025 - art. 1)

ART.

3

L'article 38.2 de la CCN de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.2

Durée

L'AGPFC est créée pour une durée illimitée.

Elle pourra toutefois être dissoute soit à l'initiative de la CNCT soit par les organisations syndicales représentatives se prononçant à l'unanimité. La demande de dissolution doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard le 30 septembre de chaque année. Dans ce cas, la dissolution prend effet au 31 décembre de l'année suivante.

En cas de dissolution, le solde éventuel des comptes sera versé à l'organisation désignée par l'assemblée générale de l'AGFPC. »

ART.

4

L'article 38.3 de la CCN de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.3

Gestion de l'association

L'AGFPC est gérée par un conseil d'administration composé, en nombre égal, d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'autant de représentants de la CNCT. Ses membres doivent obligatoirement être membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la charcuterie de détail.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres, pour une durée de deux ans, un président choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés, un vice-président, un trésorier, un secrétaire.

Le président et le secrétaire appartiennent à un collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège. Ces mandats sont alternatifs. »

ART.
5

L'article 38.4 de la CCN de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.4

Financement du paritarisme et du dialogue social

Le financement du paritarisme et du dialogue social est assuré par une contribution annuelle au taux de 0,45 % due à titre obligatoire par toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie.

Cette contribution, exclusivement à la charge des employeurs, est assise sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#).

Elle est collectée par l'organisme mentionné à l'[article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale](#) dans les conditions fixées par une convention passée avec l'AGFPC conformément aux dispositions de l'[article 13 de la loi du 26 décembre 2023](#) de financement de la sécurité sociale pour 2024. »

ART.
6

L'article 38.5 de la CCN de la charcuterie de détail du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.5

Affectation de la contribution relative au financement du paritarisme et du dialogue social

Le produit de la collecte de la contribution relative au financement du paritarisme et du dialogue social est versé à l'association de gestion du financement du paritarisme de la charcuterie (AGFPC) qui gère son affectation.

Après déduction des frais de collecte, le produit de cette contribution est affecté comme suit :

- 0,08 % sont affectés au financement du dialogue social dans l'artisanat. Ils sont reversés à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social (ADSA) ;
- 0,15 % sont affectés au financement des instances paritaires de la profession et répartis dans les conditions suivantes :
 - 22 % sont affectés aux frais de secrétariat et d'organisation des réunions assurés par la confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs (CNCT) ;
 - 39 % sont affectés au collège salarié, et 39 % au collège employeur pour financer les études préalables aux réunions et les frais de participation (frais de déplacement, maintien de revenu, frais de restauration et hébergement) des représentants de chaque collège ;
- 0,22 % sont affectés à l'AGFPC. Ils sont destinés à financer :
 - la réalisation d'études, analyses et rapports intéressant la branche ainsi que leur diffusion ;
 - la mise en place d'actions de promotion des métiers de la charcuterie artisanale ;
 - le recours à des experts extérieurs pour éclairer les travaux des partenaires sociaux. »

ART.
7

Les avenants n° 86 et n° 94 à la CCN de la charcuterie de détail en date respectivement des 12 décembre 2001 et 7 novembre 2002 sont abrogés à compter du 1er janvier 2026.

ART.
8

Les avenants n° 18 et n° 31 en date respectivement des 7 mai 2013 et 5 juillet 2017 à la CCN de la charcuterie de détail réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007, relatifs à la promotion et au recrutement sont abrogés à compter du 1er janvier 2026.

ART.
9

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le présent accord.

ART.
10

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel à l'exception des dispositions des articles 5, 6, 7 et 8 qui prendront effet au 1er janvier 2026.

ART.
11

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2231-1 et suivants du code du travail](#) est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6 du code du travail](#).

Les parties conviennent d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-19 du code du travail](#).

ART.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent tout d'abord réaffirmer l'importance majeure de la négociation collective de branche pour les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC n° 0953).

La branche de la charcuterie artisanale est en effet essentiellement composée de TPE-PME dont la grande majorité n'est pas en mesure de négocier et mettre en place des accords d'entreprise.

Par leur travail de négociation au sein des commissions paritaires nationales de la charcuterie, les partenaires sociaux jouent donc un rôle crucial dans l'évolution des relations de travail au sein de la branche et doivent bénéficier de moyens suffisants à la hauteur de ces enjeux.

Ils rappellent également l'importance d'initier et de financer des actions paritaires destinées à valoriser les métiers de la charcuterie et améliorer la connaissance de ces métiers.

Forts de ces constats, et afin développer le dialogue social et le paritarisme dans la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place de nouvelles modalités de financement à compter du 1er janvier 2026.

Ceci étant exposé, il a été convenu ce qui suit entre la confédération nationale des charcutiers traiteurs d'une part, et les organisations syndicales de salariés soussignées d'autre part :

Avenant salaires : Avenant n° 114 du 27 juin 2007 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2007

Source officielle Légifrance

ART.
1

A compter du 1er juillet 2007, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Ouvriers

(En euros)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
150	8,60
160	8,68
170	8,79
180	9,05
190	9,41
200	9,77

Agents de maîtrise

(En euros)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
210	9,86
220	10,16
230	10,51
240	10,85
260	11,55

Cadres

(En euros)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
300	12,95
330	13,98

ART.
2

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'[article L. 132-10 du code du travail](#).
Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 133-8 du code du travail](#).

Avenant salaires : Avenant n° 36 du 15 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1^{er} janvier 2019, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,30
160	10,43
170	10,55
180	10,87
190	11,31
200	11,71
Agents de maîtrise	
210	12,00
220	12,37
230	12,77
240	13,20
260	14,05
Cadres	
300	16,04
330	17,31

ART. 2

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#) est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Avenant salaires : Avenant n° 39 du 27 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021

Source officielle Légifrance

ART.
1er

À compter du 1er janvier 2021, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,59
160	10,73
170	10,85
180	11,18
190	11,63
200	12,04
Agents de maîtrise	
210	12,34
220	12,72
230	13,13
240	13,57
260	14,44
Cadres	
300	16,49
330	17,80

ART.
2

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

ART.
3

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1er janvier 2021.

ART.
4

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#) est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Avenant salaires : Avenant n° 51 du 15 juin 2023 relatif aux salaires au 1er juillet 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er juillet 2023, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	11,56
160	11,72
170	11,84
180	12,20
190	12,70
200	13,14
Agents de maîtrise	
210	13,46
220	13,88
230	14,34
240	14,81
260	15,76
Cadres	
300	18,00
330	19,42

Les parties conviennent de se revoir en cas de nouvelle hausse du Smic au cours de l'année.

ART. 2

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

ART. 3

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux [dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail](#).

ART. 4

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1er juillet 2023.

ART. 5

Le présent accord, établi en vertu des [articles L. 2221-2 et suivants du code du travail](#) est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

Avenant salaires : Avenant n° 54 du 24 janvier 2024 relatif aux salaires au 1er janvier 2024

Source officielle Légifrance

ART.
1er

À compter du 1er janvier 2024, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	11,79
160	11,95
170	12,08
180	12,44
190	12,95
200	13,40
Agents de maîtrise	
210	13,73
220	14,16
230	14,63
240	15,11
260	16,08
Cadres	
300	18,36
330	19,81

ART.
2

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

ART.
3

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'[article L. 3221-2 du code du travail](#).

ART.
4

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1er janvier 2024.

ART.
5

Le présent accord, établi en vertu des articles [L. 2221-2](#) et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les [articles L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#).

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

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).