

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1543

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1er février 2023

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635442

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635442

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 05:14

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
- Article 1
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article 15
- Article 16
- Article 17
- Article 18
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 22
- Article 23
- Article 24
- Article 25
- Article 26
- Article 27
- Article 28
- Article

Avenant salaires en vigueur

- Article 1er

Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article	•
Avenant : Barème des rémunérations minimales : Troisième partie de la convention collective du 19 février 1989	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 12 du 22 septembre 2006 relatif aux rémunérations à compter du 1er octobre 2006	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 13 du 5 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007	•
Article	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de la boyauderie du 19 février 1989. Etendue par arrêté du 2 juin 1989 JORF 7 juin 1989.

ART.

Voir accords de salaires

ART.

Voir [Modèle du bulletin de paie](#).

ART.

1

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'outre-mer les rapports entre les employeurs et salariés travaillant dans les entreprises dont l'activité principale est la boyauderie. Par boyauderie on entend : traitement, préparation, conditionnement des boyaux d'animaux destinés à l'industrie de la salaison et de la charcuterie. Ces entreprises sont généralement classées sous le code NAF n° 15-1-A, production de viandes de boucherie.

NOTA

Par [arrêté ministériel du 23 janvier 2019](#) pris en application de l'[article L. 2261-32 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) a fusionné avec celui de la [convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes](#) (IDCC 1586), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, [décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019](#)).

ART.

2

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra donc être dénoncée à tout moment par ses signataires dans leur totalité ou pour partie, dans les conditions prévues aux articles [L. 132-6](#) et [L. 132-8](#) du code du travail et à l'article 4 ci-dessous.

Elle prend effet à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

ART.
3

Conformément à l'[article L. 132-7 du code du travail](#), une demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires.

La partie signataire qui demande la révision doit prévenir l'ensemble des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant les points sur lesquels porte sa demande, et en indiquant les propositions qu'elle formule en remplacement.

La commission mixte paritaire se réunit alors pour examiner la demande de révision.

En outre, et dans les conditions prévues à l'[article L. 132-12 du code du travail](#), les parties signataires se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

ART.
4

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, dans les conditions et délais prévus par l'[article L. 132-8 du code du travail](#).

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit prévenir les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

ART.
5

L'application de la présente convention ne peut être la source, ni de réduction des avantages acquis individuellement par le salarié, ni d'un cumul d'avantages individuels ou collectifs se rapportant à une même cause.

Au regard de la présente convention collective, la situation du salarié doit donc s'apprécier globalement par comparaison d'avantages de même nature, les avantages reconnus par la présente convention ne pouvant en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Les parties contractantes reconnaissent le droit aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de se grouper en syndicats et la liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs membres, sous réserve du respect des dispositions du chapitre II du code du travail relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, la différence de sexe, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la classification, le déroulement de carrière ou la rémunération, les mesures de discipline ou de congédiement.

Le personnel s'engage quant à lui à respecter les opinions des autres salariés, ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

Des sections syndicales peuvent se constituer et bénéficier des droits qui leur sont reconnus par la loi, dans toutes les entreprises sans condition d'effectifs.

Le salarié appelé à participer aux réunions paritaires continuera à être payé par son employeur dans la mesure où il rapportera à ce dernier une feuille de présence signée. L'employeur facturera le temps passé par ce salarié à la chambre syndicale. Le nombre de salariés est fixé au maximum à 2 personnes par syndicat et il est expressément convenu qu'il s'agira obligatoirement d'employés de la profession.

Les frais de séjour et de repas seront remboursés sur la base du tarif ISICA ; les déplacements seront remboursés sur la base du tarif SNCF, 2e classe. Il est expressément convenu que des justificatifs devront être remis au secrétaire administratif de la chambre syndicale de la boyauderie.

La désignation de délégués syndicaux peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans les entreprises où l'effectif de cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, et ce dans les conditions prévues aux [articles L. 412-11 et suivants du code du travail](#).

Dans les entreprises de onze à quarante-neuf salariés, chaque syndicat représentatif pourra désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce délégué du personnel pourra alors exercer sur le crédit d'heures qu'il détient en cette qualité, les fonctions de délégué syndical. Au cas où l'effectif descend au-dessous du seuil de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à défaut, la suppression peut être autorisée par M. le directeur départemental du travail et de l'emploi.

Le délégué syndical représente son organisation auprès du chef d'entreprise. Sa désignation se fait sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Les noms du ou des délégués syndicaux doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Le crédit d'heures alloué à chaque délégué syndical est le suivant :

- dans les entreprises de 50 à 150 salariés : dix heures par mois ;
- dans les entreprises de 151 à 500 salariés : quinze heures par mois ;
- dans les entreprises de plus de 500 salariés : vingt heures par mois.

Les délégués syndicaux peuvent, durant leurs heures de travail ou en dehors de ces dernières, circuler librement dans l'entreprise et prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve qu'il n'en résulte pas une gêne importante dans l'accomplissement du travail.

Dans les entreprises ou établissements où l'effectif atteint au moins onze salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, la mise en place de délégués du personnel est obligatoire. Les élections ont lieu dans les conditions prévues par la loi. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont un monopole de présentation de candidatures au premier tour des élections.

Tout candidat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont fixées par les dispositions légales.

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives au salaire, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'entreprise ou son représentant au moins une fois par mois.

L'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite des durées prévues par la loi, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les comités d'entreprises sont constitués dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. La mise en place du comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont un monopole de présentation de candidatures au premier tour des élections, étant entendu que tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Afin d'assurer le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité, celui-ci doit bénéficier d'une contribution du chef d'entreprise qui ne peut en aucun cas être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées par l'employeur au fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise, au cours de l'une des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise.

La contribution est calculée en pourcentage sur la base de la masse salariale brute de l'année en cours, le versement ayant lieu au début de chaque trimestre civil sur la base de la masse salariale du trimestre civil précédent. Cette contribution est fixée à 0,2 %. Cette contribution doit s'ajouter et ne peut donc en aucun cas se confondre avec la subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, telle que prévue par la loi du 28 octobre 1988.

ART. 10 A.-Apprentissage

En ce qui concerne l'apprentissage, il est fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

B.-Formation professionnelle

Les plans de formation, qui doivent être établis dans les entreprises dans le cadre des dispositions des [articles L. 932-1 et suivants du code du travail](#), doivent avoir pour objet, en fonction des besoins et des perspectives de chaque entreprise, de favoriser l'emploi, la qualification, la formation, la promotion, la reconversion et la mutation des salariés.

Une attention particulière doit être portée dans le cadre de ces plans de formation et de perfectionnement professionnel à l'emploi des jeunes et des handicapés.

Les actions de formation peuvent être :

- des actions de formation liées à la spécificité de l'emploi occupé dans l'entreprise ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée ;
- ou des actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'action dépend de la situation propre de chaque entreprise et fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise dans le cadre de ses attributions spécifiques en matière de formation professionnelle.

C.-Emploi des handicapés

L'obligation d'emploi des handicapés dans les entreprises est régie par les dispositions légales en vigueur (loi du 10 juillet 1987).

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre à l'Agence nationale pour l'emploi dont ils relèvent. Pour le personnel cadre, ils pourront communiquer les offres d'emplois à l'A. P. E. C. Ils peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

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

Les embauches se font sans considération du sexe du candidat à l'emploi, en conformité avec les dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et notamment l'[article L. 123-1 du code du travail](#).

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

Tout embauchage définitif est précédé, sauf dérogation contractuelle plus favorable au salarié, d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

-ouvrier : un mois ;

-employé : un mois ;

-agent de maîtrise : 2 mois ;

-cadre : trois mois.

Cette période d'essai peut, d'un commun accord stipulé par écrit entre les parties, être renouvelée une seule fois, pour une durée maximale de un mois pour les ouvriers et employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Chacune des parties a la possibilité de rompre le contrat de travail pendant la période d'essai sans préavis ni indemnité.

Toutefois, en cas de renouvellement de la période d'essai, un préavis réciproque doit être respecté, sauf faute lourde, grave ou cas de force majeure. Ce préavis est de :

-une semaine pour les ouvriers et employés ;

-quinze jours pour les agents de maîtrise et les cadres.

Ce préavis peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai qui est alors prolongée de la durée du préavis restant à courir.

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

A l'issue de la période d'essai, la durée du préavis qui est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail est fixée comme suit, sauf en cas de faute lourde, grave ou de force majeure.

1° En cas de démission à l'initiative du salarié :

Préavis à observer par le salarié :

- ouvriers et employés : un mois ;
- agents de maîtrise : deux mois ;
- cadres : trois mois.

2° En cas de licenciement à l'initiative de l'employeur et survenant après l'expiration de la période d'essai :

Ouvriers et employés :

- pour une ancienneté de service continu inférieure à 2 ans :

préavis de un mois ;

- pour une ancienneté de service continu d'au moins 2 ans :

préavis de deux mois.

Agents de maîtrise : préavis de deux mois.

Cadres : préavis de trois mois.

Le salarié licencié, qui aurait trouvé du travail pendant la durée de son délai-congé effectué dans l'entreprise, peut demander par écrit à son employeur à être dispensé de l'exécution du solde du préavis restant à courir jusqu'à la fin de son contrat de travail. Si l'employeur accepte de faire droit à cette demande, il notifie sa décision par écrit et les deux parties se trouvent alors dispensées du versement de la rémunération correspondant à la fraction du délai de préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement collectif pour motif d'ordre économique, le salarié licencié, qui trouve un nouvel emploi en cours de préavis, peut quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son délai-congé, et en conservant le bénéfice de son indemnité conventionnelle de licenciement, calculée en fonction de l'ancienneté qu'il aurait acquise à la fin de la durée normale de son préavis. En pareil cas, l'employeur ne peut refuser son accord que pour assurer la continuité du service.

Droit de sortie pendant le délai-congé :

En cas de licenciement, et sauf en cas de faute lourde, grave ou de force majeure, le salarié peut pendant la durée du préavis s'absenter pour rechercher un emploi, dans les conditions suivantes :

deux heures par jour ouvré de travail, sans diminution de rémunération.

Le moment de la journée où se placent ces absences est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. En cas de désaccord, il est fixé, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Ces heures pour recherche d'emploi peuvent également être cumulées en fin de préavis, d'un commun accord entre les parties.

ART.
13

Une indemnité distincte du préavis est accordée en dehors des cas de faute lourde, grave et de force majeure, au salarié licencié et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois au titre des dix premières années plus 1/6 de mois pour chaque année d'ancienneté à partir de la onzième année.

Il est précisé que les années incomplètes doivent faire l'objet d'un prorata en fonction du nombre de mois complets d'ancienneté à la date de la fin du contrat de travail.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Toutefois, l'indemnité de licenciement se calcule conformément à l'article 5 de la présente convention.

ART.
14

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre, ou à défaut, envoyé immédiatement à son domicile par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

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

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

ART.
15

A l'expiration du délai-congé, le salarié a l'obligation de restituer le logement individuel de fonction nécessaire à la surveillance de l'établissement dont il dispose éventuellement à titre d'accessoire au contrat de travail.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine. La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures sauf dérogation dans les conditions fixées par la réglementation applicable.

A.-Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

-25 % pour les huit premières heures ;

-50 % pour les suivantes.

Les entreprises disposent d'un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ce contingent annuel est fixé à cent soixante heures.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'entreprise utilise la modulation de la durée du travail, ce contingent sera ramené :

-à 110 heures pour une variation de plus ou moins 2 à 4 heures incluses ;

-et 90 heures pour une variation de plus ou moins 4 à 6 heures incluses.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ces contingents doivent être autorisées par l'inspecteur du travail après avis, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter à plus de quarante-six heures la durée moyenne du travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives et à plus de quarante-huit heures une durée du travail au cours de la même semaine. De même, la durée journalière ne peut excéder dix heures de travail effectif dans les entreprises ayant recours à la modulation.

B.-Récupération des heures perdues

par suite d'interruption collective de travail

Les heures perdues par suite d'une interruption collective de travail peuvent faire l'objet d'une récupération dans l'un des cas suivants :

-cause accidentelle, intempéries, ou cas de force majeure (c'est-à-dire événement imprévisible, inévitable et insurmontable) ;

-inventaire de fin d'exercice ;

-chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ;

-jour précédant les congés annuels.

Les modalités de récupération des heures de travail collectivement perdues doivent être conformes à celles prévues par la réglementation en vigueur. Toutefois, sous réserve d'extension de la présente convention, la durée du travail peut être augmentée d'une heure par jour dans la limite de la durée maximale quotidienne de temps de travail effectif. Dans les cas de récupération cités, les heures perdues sont payées à l'échéance normale de paie, indépendamment de la période de récupération. Cependant, en cas de rupture du contrat de travail avant que la récupération n'ait eu lieu, une régularisation intervient sur la dernière fiche de paie.

C.-Travail intermittent

Afin de résoudre certains problèmes d'organisation du travail et pour répondre à des demandes d'emploi spécifiques, les entreprises peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent régi par les articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée caractérisé par une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le nombre, la durée et la situation de ces périodes s'apprécient à l'intérieur d'un cadre annuel et sont définis par le contrat de travail intermittent sous réserve des dispositions ci-après.

Tous les emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale peuvent faire l'objet d'un contrat de travail intermittent.

1. Forme et contenu du contrat :

-le contrat de travail intermittent doit être écrit ;

-il doit mentionner la qualification du salarié ;

-il doit déterminer une durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures.

Si cela est possible, il fixe les périodes de travail et les périodes d'inactivité à l'intérieur de l'année ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées. Les conditions dans lesquelles ces prévisions peuvent être modifiées en cours d'exécution du contrat sont également indiquées.

Si la nature de l'emploi ne permet pas de fixer à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions.

Toute proposition de l'employeur doit être assortie dans ce cas d'un délai de prévenance de sept jours calendaires.

Le salarié dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de cinq refus par an sans qu'il puisse former plus de deux refus consécutivement.

Les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.

Il doit fixer les éléments de la rémunération, celle-ci devant être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues. Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier douzième de la rémunération annuelle.

2. Droit des salariés :

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas de primes et indemnités, et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

3. Congés :

Les congés des travailleurs intermittents seront payés sur la base du 1/10.

D.-Remplacement du paiement

des heures supplémentaires par un repos

Sous réserve de l'extension de la présente convention, les entreprises de la boyauderie peuvent décider de substituer au paiement des heures supplémentaires un repos de durée équivalente, soit :

-125 % pour les huit premières heures ;

-150 % pour les heures suivantes.

Ces repos se cumulent en outre avec les repos compensateurs obligatoires rémunérés et proportionnels au temps de travail accompli en heures supplémentaires, tel que prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ce repos est pris dans les conditions fixées par l'[article L. 212-5 du code du travail](#).

Toutefois, le délai prévu à l'[article L. 212-10 du code du travail](#) peut être porté à six mois suivant l'ouverture du droit.

Afin de faciliter cette gestion, l'entreprise créera une " banque de repos ". Chaque salarié aura donc un compte de repos crédité à chaque acquisition de repos et débité lorsqu'il en fera usage.

E.-Modulation de la durée de travail (1)

En préambule, il est rappelé que la profession subit des fluctuations dues à sa position :

-en aval des abattoirs ;

-approvisionnement mondial des matières premières ;

-fabrication de produits à consommation saisonnière ;

-denrées à durée de conservation limitée.

Ces conditions suffisent à justifier le recours à la modulation de la durée du travail sans que celle-ci ait pour effet de créer une concurrence déloyale entre les entreprises.

Elle n'est en aucun cas faite pour gérer l'imprévu (exemple :

machine en panne). La modulation doit servir à gérer les variations d'horaires dues à la situation conjecturale. Les variations d'horaire dues à des incidents techniques devront être assumées au moyen des heures supplémentaires.

Sous réserve de l'extension de la présente convention, l'horaire de travail des entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel peut faire l'objet d'une modulation de la durée hebdomadaire du travail effectif sur tout ou partie de l'année dans la mesure toutefois où cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée ou l'horaire habituellement pratiqué par l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures. L'horaire hebdomadaire peut alors varier de plus ou moins six heures par rapport aux trente-neuf heures effectives ou à l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures.

Sous réserve des dérogations particulières pouvant résulter de la conclusion d'une convention ou d'un accord d'entreprise, les entreprises requérant la modulation de la durée du travail doivent octroyer à leurs salariés une contrepartie définie comme suit :

-dix minutes de réduction hebdomadaire du temps de travail effectif pendant les périodes hautes si l'horaire dépasse de moins de deux heures les trente-neuf heures ou l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures.

-un quart d'heure de réduction hebdomadaire du temps de travail effectif pendant les périodes hautes si l'horaire dépasse de deux à quatre heures incluses, les trente-neuf heures ou l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures.

-une demi-heure de réduction hebdomadaire du temps de travail effectif pendant les périodes hautes si l'horaire dépasse de plus de quatre heures les trente-neuf heures ou l'horaire habituellement pratiqué dans l'entreprise si celui-ci est inférieur à trente-neuf heures.

Cependant, une convention ou un accord d'entreprise pourra envisager toute autre contrepartie équivalente en remplacement.

Toutefois, ces réductions d'horaires peuvent être cumulées et être transformées, à la demande du salarié, en un temps de formation rémunérée pris en charge par l'entreprise.

Les entreprises peuvent recourir à la modulation de la durée du travail afin de mieux adapter leur horaire de travail aux fluctuations d'activités conjoncturelles qu'elles sont susceptibles de rencontrer, saisonnières ou non.

La modulation de la durée du travail doit faire l'objet d'une programmation indicative pouvant porter sur tout ou partie de l'année et susceptible d'adaptation en cours d'année suivant l'évolution de la situation.

La modulation sera donc fixée une fois par an, ajustée en début de trimestre et affinée, si besoin, en début de mois.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés et consultés préalablement au recours à la modulation de la durée du travail.

La programmation indicative ainsi que les adaptations et modifications intervenant en cours d'année doivent donner lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Un délai de prévenance doit être respecté avant toute modification de l'horaire de travail, le personnel devant être informé par affichage une semaine à l'avance des changements d'horaires collectifs inhérents à la modulation de la durée du travail. L'employeur pour utiliser, en sus de l'affichage, tous autres moyens s'il le juge nécessaire.

Les entreprises recourant à la modulation de la durée du travail peuvent prendre toute disposition afin d'assurer au personnel concerné une rémunération mensuelle, moyenne, stable et indépendante des fluctuations des horaires hebdomadaires, étant bien entendu précisé que si des heures supplémentaires viennent à être effectuées au-delà des limites prévues dans le cadre de la modulation de la durée du travail, les rémunérations s'y rapportant doivent être payées au taux majoré correspondant, avec le salaire du mois considéré.

Dans l'hypothèse où l'entreprise prévoit la substitution des heures supplémentaires par un repos de durée équivalente, les heures seront effectuées à la " banque de repos ".

D'une manière générale, lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, un décompte individuel est effectué soit au moment du départ en cours d'année, soit à la fin de la période de modulation, entre le total des heures effectuées pendant la période dite " basse " et le total des heures effectuées au-delà de la durée légale du travail pendant la période dite " haute ".

Les comptes de chaque salarié concerné sont alors apurés sur la base du temps réel de travail, et ce tant en matière de rémunération que de droit à un éventuel repos compensateur.

En cas de dépassement de la durée moyenne de trente-neuf heures, calculée pendant la période de modulation, sur tout ou partie de l'année, les heures de travail effectuées ouvrent droit aux majorations de salaire propres aux heures supplémentaires et, éventuellement, à un repos compensateur.

Lorsque la modulation de la durée du travail est mise en oeuvre dans une entreprise dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale, les mêmes règles que celles énoncées ci-dessus sont appliquées, au cas où un salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et, en cas de dépassement de la durée moyenne de travail hebdomadaire, calculée pendant la période de modulation, étant cependant bien entendu précisé que les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs éventuellement

dus par l'entreprise ne sont décomptés qu'en cas de dépassement d'une moyenne de trente-neuf heures par semaine travaillée.

Il est enfin précisé que les heures non prises en compte dans la modulation, parce que non effectuées en deçà de la durée hebdomadaire de travail prévue en période dite " basse ", doivent donner lieu pour le salarié à une indemnisation au titre du chômage partiel, et ce pour le mois considéré.

De même, si au terme de la période de modulation, la moyenne de durée du travail par semaine travaillée se révèle inférieure à la durée légale du travail, ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise si celle-ci est inférieure, les heures non prises en compte dans la modulation imposent le recours au chômage partiel à l'initiative de l'employeur.

En cas de modulation de la durée du travail, sur tout ou partie de l'année, les mesures suivantes peuvent être appliquées au personnel d'encadrement en fonction des impératifs de la bonne marche de l'entreprise :

-le personnel d'encadrement peut continuer l'horaire habituel de l'entreprise ou effectuer l'horaire modulé afin d'assurer au mieux la mission qui lui a été confiée ;

-la modulation pourra être appliquée à une partie du personnel sans pour autant être applicable à l'ensemble du personnel.

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 2 juin 1989, art. 1er).

**ART.
17**

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire dans les conditions prévues par la loi. Les heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches et les jours fériés sont payés avec une majoration de 50 % sur le tarif des heures normales (sauf le 25 décembre et le 1er janvier qui sont payés avec une majoration de 100 %).

Le salarié ayant travaillé exceptionnellement un dimanche ou un jour férié a droit à un repos non payé égal au temps passé le dimanche ou le jour férié, sans que ce droit ne lui enlève le bénéfice de la majoration prévue ci-dessus.

**ART.
18**

Le chômage des jours légalement fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié, et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf dérogation d'absence préalablement accordée. Cette condition de présence ne s'applique pas au 1er mai.

La rémunération est maintenue intégralement à condition que le jour férié tombe au jour de semaine habituellement travaillé dans l'entreprise.

ART.
19

La durée du congé est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément à la loi n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.

L'indemnité de congés payés est égale au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

Elle ne saurait être en tout état de cause inférieure au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

ART.
20

Des congés exceptionnels donnant lieu à maintien de la rémunération sont accordés sur justification aux salariés qui en font la demande.

Congés pour événements de famille

Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : cinq jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint : trois jours ;
- décès d'un enfant : trois jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- décès du père ou de la mère : un jour ;
- décès du frère ou de la soeur : un jour ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : un jour.

Présélection militaire : dans la limite de trois jours et sous une condition d'ancienneté de 3 mois.

Ces autorisations d'absence étant accordées au moment de la survenance de certains événements familiaux, et afin d'assister aux cérémonies qui s'y rapportent ou de satisfaire à certaines démarches, ne peuvent être reportées au moment du retour dans l'entreprise, lorsque l'événement considéré se produit pendant une période de congés payés, ou pendant une période de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit.

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

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des articles [L. 232-1](#) à [L. 233-7](#) et des articles [R. 232-1](#) à R. 253-82 du code du travail.

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

Dans les établissements occupant 300 salariés ou plus, les membres du CHSCT bénéficient de la formation initiale nécessaire à leur mission, et ce dans les conditions prévues à l'article L. 236-10 du code du travail.

Pour les établissements de 100 à 299 salariés, un membre du CHSCT aura droit à bénéficier, s'il en fait la demande, de cette formation initiale.

Dans les établissements de moins de 100 salariés, cette formation initiale peut faire l'objet d'une inscription des membres du CHSCT, qui en font la demande, dans le cadre des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise. (1)

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au CHSCT, les délégués du personnel sont chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec les CHSCT ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle mis à leur disposition.

Des effets de protection (tabliers, bottes) sont fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. Dans ce cadre, les entreprises devront prendre l'une des deux options suivantes :

1. Le salarié embauché à durée indéterminée et ayant six mois d'ancienneté aura à sa disposition un jeu de deux vêtements de travail neuf par an.

Les autres salariés auront à leur disposition des vêtements de travail identiques.

L'entretien de ces vêtements sera assuré par le salarié moyennant une indemnité de remboursement de frais de 60 francs par mois, valeur au 1er janvier 1989, qui sera indexée une fois par an sur l'indice d'inflation de l'INSEE (l'indemnité de remboursement de frais ne sera versée que pendant les périodes effectivement travaillées).

2. L'entreprise assure l'entretien des vêtements de travail et fournit un vêtement propre par semaine.

Les dispositifs et effets de protection restent la propriété de l'employeur.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Compte tenu du caractère alimentaire de la production, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle, conformément aux réglementations sanitaires et vétérinaires.

Bien entendu, pour des raisons d'hygiène alimentaire, le vêtement de travail et les effets de protection ne pourront en aucun cas être utilisés en dehors de l'entreprise.

Il est mis à la disposition du personnel des lavabos avec distributeur de savon bactéricide et essuie-mains, des vestiaires et des toilettes en nombre suffisant compte tenu de l'effectif et de la composition du personnel.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 2 juin 1989, art. ^{1er})

A.-Montant du salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum garanti par la présente convention est déterminé pour chaque catégorie professionnelle de salariés suivant le barème fixé en annexe, et pour 39 heures de travail effectif hebdomadaire ou 169 heures de travail effectif par mois.

Ce salaire minimum conventionnel est applicable à tous les salariés à compter du moment où la présente convention collective leur devient elle-même applicable. Il ne saurait bien entendu en aucun cas entraîner une réduction des salaires versés aux salariés bénéficiant antérieurement d'un système de rémunération plus avantageux.

Il fait en outre l'objet d'une négociation annuelle dans les conditions prévues par la loi du 13 novembre 1982. A cet effet, les parties à la présente convention conviennent de se réunir pour étudier les salaires dans le cadre de la négociation annuelle et pour examiner au moins une fois tous les cinq ans l'éventuelle révision des classifications.

Dans le cadre de la négociation annuelle, la chambre syndicale de la boyauderie française remet aux syndicats de salariés, au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport de nature à permettre un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi, et de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie et par sexe dans la branche.

B.-Montant des salaires effectifs

Les salaires effectifs sont librement déterminés au niveau de chaque entreprise sous réserve du respect des dispositions de la loi du 13 novembre 1982, des textes relatifs au salaire minimum interprofessionnel de croissance, et des articles [L. 140-2](#) à [L. 140-9](#) du code du travail concernant l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Tout employeur relevant du champ d'application professionnel et territorial de la présente convention est donc tenu d'assurer une stricte égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale exigeant un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Cette égalité de rémunération doit porter non seulement sur le traitement de base, mais également sur tous les autres avantages et accessoires du salaire.

C.-Salaire minimum des jeunes salariés sans qualification

Le salaire minimum des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans et sans qualification est obtenu en appliquant au salaire minimum interprofessionnel de croissance les abattements suivants :

-avant dix-sept ans : 20 % ;

-de dix-sept à dix-huit ans : 10 %.

Les appointements prévus au présent article ne peuvent cependant pas s'appliquer aux jeunes salariés justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité et aux jeunes travailleurs munis d'un CAP dans la spécialité de leur emploi.

En outre, les salaires des jeunes travailleurs doivent être équivalents à ceux des adultes chaque fois qu'il y a avec ces derniers égalité de travail et de rendement.

ART.
23

Les employeurs s'engagent à tenir compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne leurs conditions de travail.

A compter du jour de la naissance, pendant une année, les mères allaitant leur enfant disposent, à cet effet, d'une heure par jour, durant les horaires de travail et ce dans les conditions prévues à l'[article L. 224-2 du code du travail](#).

Les dispositions particulières au travail des jeunes de moins de dix-huit ans sont réglées conformément à la loi.

ART.
24

Toute absence quel qu'en soit le motif doit être justifiée dans les quarante-huit heures sauf cas de force majeure.

Les absences pour maladie dûment justifiées ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

-trois mois après deux ans d'ancienneté ;

-six mois après quatre ans d'ancienneté,

sauf nécessité de remplacement effectif et définitif du salarié absent.

Passé ces délais, l'employeur peut signifier au salarié absent par lettre recommandée avec accusé de réception qu'il constate la rupture de son contrat de travail, sous réserve du respect de la procédure prévue en cas de licenciement individuel aux [articles L. 122-14 et suivants du code du travail](#).

En cas d'absences discontinues, il est tenu compte pour la garantie d'emploi de trois ou six mois stipulée ci-dessus, des absences du salarié au cours des douze mois antérieurs à la date de la notification du constat de rupture du contrat de travail.

L'employeur qui se voit contraint de licencier le salarié absent pour maladie, avant l'expiration du délai de trois ou six mois stipulé ci-dessus doit justifier, compte tenu notamment de la taille de l'entreprise et de l'emploi occupé par le salarié, de la nécessité de remplacement dans laquelle il se trouve.

La procédure prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail en cas de licenciement individuel doit être alors respectée et l'employeur doit en outre régler au salarié une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 13 de la présente convention.

Après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contrevisite s'il y a lieu, les salariés bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

1. En cas de maladie

Pendant trente jours, ils reçoivent une rémunération brute égale à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils reçoivent les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa 1er sans que chacun de ces temps d'indemnisation ne puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

2. En cas de maladie professionnelle, d'accident du travail et de trajet

Pendant quarante jours, ils reçoivent une rémunération brute égale à 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les quarante jours suivants, ils reçoivent les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, en sus de celle requise à l'alinéa 1er sans que chacun de ces temps d'indemnisation ne puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

En tout état de cause, ces compléments maladie ne doivent conduire à ce que le salarié perçoive plus de 100 % de sa rémunération nette pendant le temps d'indemnisation.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, une maladie professionnelle, à un accident de trajet et à compter du onzième jour d'absence en cas de maladie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendant déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement pendant l'absence de l'intéressé. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail doit être augmenté, cette augmentation ne peut être prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

ART.
26

A.-Départ volontaire du salarié

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite à taux plein ou à taux réduit, à partir d'au moins soixante ans, doit en informer par écrit son employeur en respect d'un préavis de :

- un mois, pour les ouvriers et employés ;
- deux mois, pour les agents de maîtrise (1) ;
- trois mois, pour les cadres (2).

A la date de la rupture de son contrat de travail, le salarié quittant volontairement l'entreprise a droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- un mois après dix ans d'ancienneté ;
- un mois et demi après quinze ans d'ancienneté ;
- deux mois après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 13 ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne peut en aucun cas se cumuler avec tout autre indemnité de même nature à la charge de l'entreprise.

B.-Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

Lorsque le salarié a atteint l'âge lui permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse, soit actuellement soixante ans au moins dans le régime général, et lorsqu'il est en mesure de bénéficier de cette pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut prendre l'initiative d'un départ à la retraite, en application de la loi du 30 juillet 1987 sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement.

Le salarié ainsi mis à la retraite doit cependant être convoqué à un entretien préalable dans les formes prescrites par l'[article L. 122-14 du code du travail](#).

L'employeur doit en outre respecter le délai congé-prévu à l'article 12 de la présente convention, en cas de licenciement et verser au salarié une indemnité de mise à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et d'un montant égal à celui de l'indemnité de licenciement définie à l'article 13 de la présente convention.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-13 du code du travail (arrêté du 2 juin 1989, art. 1er).

(2) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 2 juin 1989, art. 1er).

Les conflits collectifs du travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés, liés par la présente convention collective, peuvent être soumis à la diligence de l'une des parties au conflit à une commission paritaire créée à cet effet et qui a également compétence pour connaître les difficultés d'interprétation et des litiges relatifs à l'application de la présente convention.

En cas de difficultés d'interprétation

A. - Une commission se réunira à la demande d'une partie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la chambre syndicale, à l'intention de la commission " Convention collective ", qui en transmettra une copie à chaque organisation signataire.

B. - Cette lettre exposera les difficultés d'interprétation à traiter.

C. - La commission sera composée d'un commissaire par syndicat signataire et d'un nombre égal d'employeurs, elle se réunira dans un délai de quinze jours.

D. - Elle répondra par écrit à chacune de parties.

En cas de conflit

A. - En cas de conflit naissant de l'application de la convention collective, une commission se réunira à la demande d'une partie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la chambre syndicale, à l'intention de la commission " Convention collective ", qui en transmettra une copie à chaque organisation signataire.

B. - Cette lettre exposera les raisons du conflit.

C. - La commission sera composée d'un commissaire par syndicat signataire et d'un nombre égal d'employeurs. Elle se réunira dans un délai de quinze jours. Elle sera présidée alternativement par la délégation patronale, puis par un syndicat signataire.

D. - Les deux parties en conflit seront convoquées à cette réunion par lettre recommandée avec accusé de réception. La commission peut faire appel à tous les concours et à tous les témoignages qui lui apparaissent nécessaires pour régler à l'amiable les conflits et litiges qui lui sont soumis.

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

Lorsqu'un accord entre les parties au litige intervient devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé immédiatement et il est signé par les membres de la commission et par les parties en présence.

Un exemplaire original de la présente convention collective est remis à chacune des parties signataires.

La présente convention collective est déposée en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de sa conclusion.

Les organisations syndicales des employeurs et des salariés signataires en demanderont l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

ART.

Voir [Classification des emplois](#)

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 18 janvier 2023 relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1er février 2023

**ART.
1er**

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1er février 2023 :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
Niveau I	125	1 721,4
	130	1 726,5
	135	1 731,6
	140	1 737,7
Niveau II	145	1 742,8
	150	1 747,9
	155	1 753,0
	160	1 764,2
	165	1 784,6
Niveau III	170	1 809,0
	175	1 841,6
	180	1 873,1
	185	1 905,7
	190	1 936,2
	195	1 969,8
Niveau IV	200	2 019,7
	205	2 040,1
	210	2 061,5
	215	2 084,9
	220	2 114,4
	225	2 150,0
Niveau V	230	2 185,6
	235	2 221,3
	240	2 257,9
	245	2 292,5
	250	2 327,1
	255	2 363,8
Niveau VI	260	2 401,5
	265	2 437,1
	270	2 474,8
	275	2 511,4
	280	2 548,1
	285	2 582,7
	290	2 621,4
	295	2 657,0

Niveau VII	300	2 693,6
	305	2 729,3
	310	2 765,9
	315	2 803,6
	320	2 840,2
	325	2 876,9
	330	2 910,5
	335	2 949,1
	340	2 984,8
	345	3 022,4
Niveau VIII	350	3 211,8
Niveau IX	400	3 465,3
Niveau X	600	4 862,0
	700	5 590,9

ART.
2

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles [L. 3221-2](#) et [L. 1142-7](#) du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux [articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail](#) et aux [annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019](#) portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

ART.
3

Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

ART.
4

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant la fin du 1er semestre 2023 afin d'étudier l'opportunité de réévaluer à la hausse les salaires minimaux conventionnels.

ART.
5

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par [arrêté ministériel du 23 janvier 2019](#).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART.
6

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du [1° de l'article L. 2253-1 du code du travail](#).

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

ART.
7

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

ART.
8

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.

Les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 18 janvier 2023 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels signé le 1er septembre 2022.

Dans un contexte d'inflation élevée, de volonté de retrouver de l'attractivité et malgré l'inquiétude des dirigeants sur les perspectives d'activité et de rentabilité des entreprises, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré qui revalorise les salaires minimaux conventionnels au 1er février 2023 en répondant à deux priorités :

- instaurer de nouveau un écart significatif avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance (avec une grille à une décimale) ;
- définir une hausse des salaires homogène sur toutes les catégories socio-professionnelles.

SECTION 3

Avenant : Barème des rémunérations minimales : Troisième partie de la convention collective du 19 février 1989

Source officielle Légifrance

ART. *Voir accords de salaires*

SECTION 4

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 22 septembre 2006 relatif aux rémunérations à compter du 1er octobre 2006

Source officielle Légifrance

ART.

1. Supprime et remplace le barème des rémunérations minimales A compter du 1er octobre 2006 le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de la façon suivante :

(En euros)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
100	1 254,28
125	1 256,28
135	1 258,28
150	1 260,28
160	1 262,28
175	1 297,34
200	1 329,35
220	1 409,38

Le reste sans changement.

2. Demande l'extension du présent accord

SECTION 5

Avenant salaires : Avenant n° 13 du 5 octobre 2007 relatif aux salaires au 1er octobre 2007

Source officielle Légifrance

ART.

1. Suppression et remplacement du barème des rémunérations minimales.

A compter du 1er octobre 2007, le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine) est fixé de la façon suivante :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
100	1 280,07
125	1 285,00
135	1 290,00
150	1 295,00
160	1 300,00
175	1 337,00
200	1 377,00
220	1 457,00

Le reste sans changement.

2. Demande d'extension du présent accord.

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).