

**VIANDE (INDUSTRIE ET COMMERCE EN GROS DES VIANDES)**

**Brochure n° 3179**

**JuriTravail.com**



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ [Salariés](#)
- ✓ [Employeurs](#)
- ✓ [Comités d'Entreprises](#)
- ✓ [Délégués Syndicaux](#)
- ✓ [Délégués du Personnel](#)

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

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

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

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

Et aussi, le [code du travail](#), l'[actualité](#), les [chiffres clefs](#), la [jurisprudence](#), l'[évaluation des salaires](#), ...

---

**[Consulter nos offres d'abonnement](#)**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 remise à jour par accord du 9 novembre 1988. Etendue par arrêté du 31 décembre 1971, JONC 14 janvier 1972.</b>	<b>1</b>
<u>Texte de base</u>	1
Convention collective nationale du 20 février 1969	1
<u>Dispositions générales et clauses "ouvriers et employés"</u>	1
<u>Objet et champ d'application</u>	1
<u>Champ d'application</u>	1
<u>Durée de la convention</u>	2
<u>Révision</u>	2
<u>Dénonciation</u>	2
<u>Conventions et accords antérieurs</u>	3
Liberté syndicale	3
<u>Dispositions générales</u>	3
<u>Exercice du droit syndical</u>	3
<u>Délégués du personnel</u>	4
<u>Mise en place et renouvellement</u>	4
<u>Nombre de délégués du personnel</u>	4
<u>Accord préélectoral - Nombre et composition des collèges électoraux - Répartition du personnel et des sièges</u>	4
<u>Electorat - Eligibilité - Durée du mandat</u>	4
<u>Organisation des élections</u>	5
<u>Attributions et pouvoirs des délégués du personnel</u>	5
<u>Fonctionnement</u>	5
<u>Licenciement des délégués du personnel</u>	5
Comités d'entreprise	6
<u>Mise en place et renouvellement</u>	6
<u>Composition du comité d'entreprise</u>	6
<u>Accord préélectoral - Nombre et composition des collèges électoraux - Répartition du personnel et des sièges</u>	6
<u>Electorat - Eligibilité - Durée du mandat</u>	6
<u>Organisation des élections</u>	6
<u>Attributions et pouvoirs du comité d'entreprise</u>	7
<u>Fonctionnement</u>	7
<u>Comités d'établissement et comité central d'entreprise</u>	7
<u>Comité de groupe</u>	7
<u>Licenciement des représentants du personnel</u>	7
<u>Embauchage</u>	8
<u>Embauchage - Période d'essai</u>	8
<u>Remplacements</u>	9
<u>Modification du contrat de travail</u>	9
Service militaire	9
<u>Rupture du contrat de travail</u>	10
<u>Licenciement individuel - Procédure légale (1)</u>	10
<u>Préavis</u>	10
<u>Indemnité de licenciement</u>	11
<u>Certificat de travail</u>	11
<u>Ralentissement de l'activité - Licenciements économiques</u>	11
<u>Garanties prévues en cas de mutation internes avec déclassement consécutives à une situation conjoncturelle ou structurelle</u>	12
<u>Reclassement - Priorité de réembauchage</u>	12
Départ à la retraite	12
<u>Indemnité de mise à la retraite ou de départ en retraite</u>	12
<u>Durée du travail</u>	13
<u>Travail intermittent</u>	16
<u>Travail du dimanche</u>	16
<u>Jours fériés</u>	17
<u>Congés</u>	17
<u>Congés payés</u>	17
<u>Congés pour évènements personnels</u>	18
<u>Garde d'un enfant malade</u>	19
<u>Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés</u>	19
Maladie - Accident	19
<u>Absences pour maladie ou accident : garantie d'emploi</u>	19
<u>Absences pour maladie ou accident : indemnisation (1)</u>	20
Maternité	21
Absences fortuites	23
<u>Hygiène et sécurité</u>	23
<u>Visite médicale de conducteurs de véhicules poids-lourds</u>	24
Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs	25
<u>Hygiène et de sécurité</u>	25
<u>Durée du travail</u>	25
<u>Rémunération</u>	25
Apprentissage - Formation professionnelle	26
Prime d'ancienneté	26
Prime de fin d'année	26
Retraite complémentaire	27
Conciliation	28
<u>Commission nationale</u>	28

# Sommaire

**Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 remise à jour par accord du 9 novembre 1988. Etendue par arrêté du 31 décembre 1971, JONC 14 janvier 1972.**

Composition de la commission.....	28
Mise en oeuvre de la procédure de conciliation.....	28
<b>Textes Attachés.....</b>	<b>29</b>
Annexe à l'article 36 relatif à l'embauchage CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 20 février 1969.....	29
Annexe aux articles 44 ter et 44 quater CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 20 février 1969.....	30
Annexe aux articles 44 ter et 44 quater relatifs aux licenciements collectifs et aux mutations économiques (Extraits de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi modifié par avenant du 22 février 1988).....	30
Annexe à l'article 58 Avenant n° 7 du 1 mars 1974 Préambule.....	30
<b>HYGIENE - SECURITE - PREVENTION.....</b>	<b>30</b>
Hygiène - Sécurité - Prévention dans les entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.....	30
I.-Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et commissions d'hygiène, sécurité et prévention (1).....	30
II. - Hygiène (1).....	31
III. - Sécurité.....	32
IV. - Prévention.....	32
Annexe à l'article 58 Avenant n° 33 du 14 octobre 1985.....	32
<b>FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT.....</b>	<b>33</b>
PREAMBULE.....	33
<b>FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....</b>	<b>33</b>
Formation des représentants du personnel au CHSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention dans les établissements de moins de 300 salariés.....	33
I. - Bénéficiaires.....	33
II. - Nature de la formation.....	33
III. - Conditions d'exercice du stage de formation Durée du stage de formation.....	33
IV. - Organismes chargés d'assurer la formation.....	33
V. - Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés.....	34
VI. - Durée.....	34
<b>ANNEXE I " AGENTS DE MAITRISE " Accord du 1 août 1969.....</b>	<b>34</b>
<b>AGENTS DE MAITRISE.....</b>	<b>34</b>
Champ d'application.....	34
Ancienneté.....	34
Période d'essai.....	34
Engagement.....	35
Notifications individuelles.....	35
Mutation - Remplacement.....	35
Modification du contrat.....	36
<b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>36</b>
Préavis.....	36
Indemnité de licenciement.....	36
<b>RETRAITE.....</b>	<b>37</b>
Indemnité de départ en retraite (1).....	37
Retraite anticipée.....	37
Congé d'ancienneté.....	37
Maladie - Accident - Maternité.....	38
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE - PROMOTION.....</b>	<b>38</b>
Formation professionnelle.....	38
Promotion.....	38
Frais de déplacement.....	38
Changement de résidence.....	39
Brevet.....	39
Secret professionnel.....	39
Conciliation.....	40
<b>ANNEXE II CADRES Accord du 1 août 1969.....</b>	<b>40</b>
<b>CADRES.....</b>	<b>40</b>
Champ d'application.....	40
Ancienneté.....	41
Période d'essai.....	41
Engagement.....	41
Notifications individuelles.....	41
Durée du travail.....	42
Mutation.....	42
Modification du contrat.....	42
<b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>42</b>
Préavis.....	42
Indemnité de licenciement.....	42
<b>RETRAITE.....</b>	<b>43</b>
Indemnité de départ en retraite.....	43
Retraite anticipée.....	43
Congé d'ancienneté.....	43
<b>MALADIE - ACCIDENT - MATERNITÉ.....</b>	<b>44</b>
Maladie - Accident - Maternité.....	44
Remplacement en cas de maladie ou d'accident.....	44
<b>PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL - PROMOTION.....</b>	<b>45</b>
Perfectionnement professionnel.....	45

# Sommaire

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 remise à jour par accord du 9 novembre 1988. Etendue par arrêté du 31 décembre 1971, JONC 14 janvier 1972.

<u>Promotion</u> .....	45
<u>Frais de déplacement</u> .....	45
<u>Changement de résidence</u> .....	46
<u>Brevet</u> .....	46
<u>Secret professionnel</u> .....	46
<u>Conciliation</u> .....	46
<u>ANNEXE III " CLASSIFICATION DES EMPLOIS " : OUVRIERS ET EMPLOYES. Accord du 1 août 1969</u> .....	46
<u>CLASSIFICATION DES EMPLOIS : OUVRIERS ET EMPLOYES (1)</u> .....	47
<u>Bouverie</u> .....	47
<u>CLASSIFICATION DES EMPLOIS : OUVRIERS ET EMPLOYES</u> .....	47
<u>Abattoir</u> .....	47
<u>Abats - Boyaux - Dérivés</u> .....	48
<u>Sous-produits</u> .....	48
<u>Coupe - Désossage</u> .....	49
<u>Entretien</u> .....	49
<u>Personnel de vente</u> .....	50
<u>Personnel roulant (bétail, viandes)</u> .....	50
<u>Personnel non roulant garage</u> .....	51
<u>Services généraux</u> .....	51
<u>Services mécanographiques et de statistiques</u> .....	52
<u>Services administratifs</u> .....	52
<u>Services comptables et caisse</u> .....	54
<u>Langues étrangères</u> .....	54
<u>Sténodactylographes en langues étrangères</u> .....	54
<u>ANNEXE III " CLASSIFICATION DES EMPLOIS " : AGENTS DE MAÎTRISE. Accord du 1 août 1969</u> .....	55
<u>AGENTS DE MAITRISE</u> .....	55
<u>Bouverie</u> .....	55
<u>Abattoir</u> .....	55
<u>Abats et dérivés</u> .....	55
<u>Sous-produits</u> .....	55
<u>Coupe - Désossage</u> .....	56
<u>Entretien</u> .....	56
<u>Achat et vente</u> .....	56
<u>Personnel " Garage "</u> .....	56
<u>Services administratifs</u> .....	57
<u>Services comptables</u> .....	57
<u>Manutention et gardiennage (1)</u> .....	57
<u>ANNEXE III " CLASSIFICATION DES EMPLOIS " : CADRES. Accord du 1 août 1969</u> .....	57
<u>CLASSIFICATION DES EMPLOIS</u> .....	58
<u>CADRES</u> .....	58
<u>ANNEXE IV " SALAIRES " . Accord du 20 février 1969</u> .....	58
<u>SALAIRES</u> .....	58
<u>REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 16 décembre 1981</u> .....	58
<u>REDUCTION ET AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL</u> .....	59
<u>Champ d'application</u> .....	59
<u>Durée du travail</u> .....	59
<u>Aménagement de la durée du travail effectif</u> .....	59
<u>Congés et repos</u> .....	60
<u>Encadrement</u> .....	61
<u>Entrée en vigueur</u> .....	61
<u>AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 2 juillet 1987</u> .....	61
<u>Champ d'application</u> .....	62
<u>Aménagement de la durée du travail effectif</u> .....	63
<u>Temps de pause</u> .....	67
<u>Travail intermittent</u> .....	68
<u>Date d'entrée en vigueur</u> .....	69
<u>FORMATION PROFESSIONNELLE Protocole d'accord du 31 janvier 1985</u> .....	69
<u>CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT</u> .....	69
<u>Constitution</u> .....	69
<u>Composition</u> .....	69
<u>Durée</u> .....	69
<u>Attributions</u> .....	69
<u>Réunions</u> .....	70
<u>Présidence</u> .....	70
<u>Secrétariat</u> .....	70
<u>OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE Accord du 13 février 1985</u> .....	70
<u>I. - Actions de formation prioritaires</u> .....	71
<u>II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation</u> .....	72
<u>III. - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation</u> .....	72
<u>IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes : dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle</u> .....	73
<u>Contribution des entreprises employant moins de dix salariés au titre de la formation professionnelle continue</u> .....	74
<u>VI. - Durée, conditions d'application et périodicité des négociations ultérieures</u> .....	74

# Sommaire

**Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 remise à jour par accord du 9 novembre 1988. Etendue par arrêté du 31 décembre 1971 JONC 14 janvier 1972.**

<b><u>DOCUMENTS A COMMUNIQUER AUX MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT, AUX DELEGUES SYNDICAUX, LE CAS ECHEANT, AUX MEMBRES DE LA COMMISSION DE FORMATION ET AUX DELEGUES DU PERSONNEL : Liste résultant des dispositions du décret du 27 mars 1979 et.....</u></b>		74
<b><u>OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE - Dispositions complétant l'accord du 13 février 1985. Préambule.</u></b>		
<u>Avenant du 13 février 1988.....</u>		75
<b><u>REGIME DE PREVOYANCE POUR LES CHAUFFEURS-LIVREURS Protocole du 26 mars 1991.....</u></b>		76
<u>Catégories de personnel concernées.....</u>		76
<u>Risques couverts.....</u>		76
<u>Bénéficiaires.....</u>		77
<u>Durée du versement des prestations.....</u>		77
<u>Montant des prestations.....</u>		77
<u>Financement du régime.....</u>		77
<u>Dispositions diverses.....</u>		78
<u>Date d'application et durée du présent protocole. dénonciation.....</u>		78
<u>Commission paritaire.....</u>		78
<b><u>CLASSIFICATION DES EMPLOIS. ANNEXE I Avenant n° 46 du 1 décembre 1994.....</u></b>		78
<u>Exemples d'emplois et exemples de tâches Tableau sur la classification des emplois.....</u>		78
<u>Ouvriers et employés.....</u>		78
<u>I. Production.....</u>		78
<u>Ouvriers, employés.....</u>		80
<u>I. Production.....</u>		80
<u>Exemples d'emplois et exemples de tâches.....</u>		83
<u>Tableau sur la classification des emplois Ouvriers et employés I. Production.....</u>		83
<u>Exemples d'emplois et exemples de tâches Tableau de classification des emplois.....</u>		86
<u>Ouvriers et employés.....</u>		86
<u>II. Emplois administratifs et commerciaux.....</u>		86
<u>Exemples d'emplois et exemples de tâches Tableau de la classification des emplois.....</u>		87
<u>Techniciens, agents de maîtrise et cadres.....</u>		87
<b><u>CLASSIFICATION DES EMPLOIS. ANNEXE I. Annexe Avenant n° 46 du 1 décembre 1994.....</u></b>		88
<u>ANNEXE : Exemple de guide d'analyse des emplois.....</u>		88
<b><u>COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE EN GROS DE BESTIAUX Accord du 14 février 1996.....</u></b>		89
<u>Adhésion.....</u>		89
<u>Champ d'application.....</u>		90
<u>Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance.....</u>		90
<u>Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés.....</u>		90
<u>Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés.....</u>		90
<u>De la fongibilité des contributions des entreprises.....</u>		90
<u>Du développement de la formation professionnelle.....</u>		90
<b><u>RÉDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Accord n° 52 du 29 octobre 1998.....</u></b>		91
<u>Chapitre Ier : Durée du travail.....</u>		91
<u>Chapitre II : Négociation collective de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.....</u>		92
<u>Chapitre III : Réduction et aménagement du temps de travail.....</u>		92
<u>Chapitre IV : Financement de la réduction du temps de travail.....</u>		94
<u>Chapitre V : Commission nationale paritaire de validation et de suivi.....</u>		95
<u>Chapitre VI : Dispositions finales.....</u>		96
<b><u>Prévoyance des chauffeurs-livreurs Avenant n° 53 du 13 octobre 1999.....</u></b>		96
<u>Bénéficiaires du régime.....</u>		96
<u>Garanties.....</u>		96
<u>Durée du versement des prestations.....</u>		97
<u>Montant des prestations.....</u>		97
<u>Financement du régime.....</u>		97
<u>Organisme désigné.....</u>		97
<u>Changement d'organisme assureur.....</u>		97
<u>Date d'effet.....</u>		98
<u>Extension.....</u>		98
<b><u>Plan de formation des entreprises industrielles et commerciales de la filière bétail et viande de boucherie Avenant du 30 octobre 2001.....</u></b>		98
<u>Préambule.....</u>		98
<u>Champ d'application.....</u>		98
<u>Contribution additionnelle exceptionnelle.....</u>		98
<u>Versement obligatoire d'une fraction de l'obligation légale à la formation professionnelle continue pour les entreprises de 10 salariés et plus.....</u>		99
<u>Durée de l'accord.....</u>		99
<u>Dépôt.....</u>		99
<u>Extension.....</u>		99
<b><u>Cessation anticipée d'activité Accord du 20 décembre 2001.....</u></b>		99
<u>Préambule.....</u>		100
<u>Objet de l'accord.....</u>		100
<u>Champ d'application.....</u>		100
<u>Conditions générales d'application.....</u>		100
<u>Conditions liées aux salariés.....</u>		101
<u>Conditions liées aux entreprises.....</u>		101
<u>Régime du dispositif de cessation d'activité.....</u>		101

# Sommaire

## Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 remise à jour par accord du 9 novembre 1988. Etendue par arrêté du 31 décembre 1971, JONC 14 janvier 1972.

<u>Comité national de suivi</u> .....	103
<u>Entrée en vigueur de l'accord</u> .....	103
<u>Durée de l'accord</u> .....	103
<u>Dépôt</u> .....	103
<u>Travail de nuit Avenant n° 55 du 22 mars 2002 (1)</u> .....	103
<u>Préambule</u> .....	103
<u>Champ d'application</u> .....	104
<u>Définition du travail de nuit</u> .....	104
<u>Définition du travailleur de nuit</u> .....	104
<u>Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique pour les travailleurs de nuit</u> .....	104
<u>Durée du travail des travailleurs de nuit</u> .....	105
<u>Garanties et protections accordées aux travailleurs de nuit</u> .....	105
<u>Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes</u> .....	105
<u>Formation professionnelle - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel</u> .....	106
<u>Dispositions finales</u> .....	106
<u>Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail Avenant n° 56 du 22 mars 2002</u> .....	106
<u>Préambule</u> .....	106
<u>Champ d'application</u> .....	106
<u>Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail</u> .....	106
<u>Accès à la formation tout au long de la vie Accord du 7 avril 2005</u> .....	107
<u>Préambule</u> .....	107
<u>Chapitre Ier : Dispositions générales</u> .....	107
<u>Le champ d'application de l'accord</u> .....	107
<u>Le suivi de l'accord</u> .....	107
<u>L'entrée en vigueur de l'accord</u> .....	107
<u>Dénonciation, révision de l'accord</u> .....	107
<u>Non-dérogation</u> .....	108
<u>Dépôt et extension</u> .....	108
<u>Chapitre II : Les contrats de professionnalisation</u> .....	108
<u>Les principes</u> .....	108
<u>Les actions de formation</u> .....	108
<u>La situation du salarié</u> .....	108
<u>Le renouvellement des contrats à durée déterminée</u> .....	109
<u>Le financement des contrats de professionnalisation</u> .....	109
<u>Chapitre III : Les périodes de professionnalisation</u> .....	109
<u>Les publics</u> .....	109
<u>Les actions prioritaires</u> .....	110
<u>La mise en oeuvre des périodes de professionnalisation</u> .....	110
<u>Le financement de la période de professionnalisation</u> .....	110
<u>Chapitre IV : Le droit individuel à la formation</u> .....	110
<u>Les principes du droit individuel à la formation</u> .....	110
<u>Le droit individuel à la formation des salariés à temps partiel</u> .....	110
<u>Le droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)</u> .....	110
<u>Les objectifs et actions de formation éligibles et prioritaires au titre du DIF</u> .....	111
<u>Le calcul du droit individuel à la formation</u> .....	111
<u>L'acquisition du DIF en cas de suspension du contrat de travail</u> .....	111
<u>La mise en oeuvre du DIF</u> .....	112
<u>Le droit individuel à la formation et la cessation du contrat de travail</u> .....	112
<u>Le financement du droit individuel à la formation</u> .....	112
<u>Chapitre V : Le tutorat</u> .....	112
<u>Les missions du tuteur</u> .....	112
<u>L'organisation du tutorat</u> .....	113
<u>Chapitre VI : La validation des acquis de l'expérience</u> .....	113
<u>L'engagement de la branche professionnelle en matière de VAE</u> .....	113
<u>Chapitre VII : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications</u> .....	113
<u>Le choix de la branche professionnelle en matière d'observatoire</u> .....	113
<u>Chapitre VIII : Dispositions financières</u> .....	113
<u>Contribution au financement de la formation professionnelle des employeurs de 10 salariés et plus</u> .....	114
<u>Contribution au financement de la formation professionnelle des employeurs de moins de 10 salariés</u> .....	114
<u>Régime de prévoyance Avenant n° 63 du 16 décembre 2005</u> .....	114
<u>Préambule</u> .....	115
<u>Champ d'application</u> .....	115
<u>Bénéficiaires</u> .....	115
<u>Salaire de référence</u> .....	115
<u>Garanties</u> .....	115
<u>Revalorisation</u> .....	117
<u>Cotisations et répartitions</u> .....	117
<u>Désignation de l'organisme assureur</u> .....	118
<u>Changement d'organisme assureur</u> .....	118
<u>Date d'effet</u> .....	118
<u>Clause de sauvegarde</u> .....	118
<u>Clause pour adhésion tardive</u> .....	118
<u>Modalités de dénonciation</u> .....	119

# Sommaire

## Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 remise à jour par accord du 9 novembre 1988. Etendue par arrêté du 31 décembre 1971, JONC 14 janvier 1972.

<u>Dépôt et extension</u> .....	119
<u>Mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans Accord n° 64 du 16 décembre 2005</u> .....	119
<u>Préambule</u> .....	119
<u>Champ d'application</u> .....	119
<u>Mise à la retraite avant l'âge de 65 ans</u> .....	120
<u>Conditions de la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans</u> .....	120
<u>Conditions de la mise à la retraite des salariés avant effectué des carrières longues et des travailleurs handicapés</u> .....	120
<u>Contreparties à la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans</u> .....	120
<u>Indemnité de mise à la retraite versée au salarié</u> .....	121
<u>Procédure de mise à la retraite</u> .....	121
<u>Départ anticipé à la retraite des salariés âgés de moins de 60 ans</u> .....	121
<u>Conditions de départ anticipé à la retraite des salariés âgés de moins de 60 ans</u> .....	121
<u>Modalités de départ anticipé à la retraite des salariés âgés de moins de 60 ans</u> .....	121
<u>Dispositions finales</u> .....	121
<u>Création de CQP Avenant n° 62 du 16 décembre 2005</u> .....	122
<u>Préambule</u> .....	122
<u>Chapitre Ier : Dispositions générales</u> .....	122
<u>Champ d'application de l'accord</u> .....	122
<u>Suivi de l'accord</u> .....	122
<u>Entrée en vigueur de l'accord</u> .....	122
<u>Dénonciation, révision de l'accord</u> .....	122
<u>Non-dérogation</u> .....	123
<u>Dépôt et extension</u> .....	123
<u>Chapitre II : Institution et objectifs des certificats de qualification professionnelle</u> .....	123
<u>Définition des certificats de qualification professionnelle</u> .....	123
<u>Création des certificats de qualification professionnelle</u> .....	123
<u>Publics pouvant obtenir un certificat de qualification professionnelle</u> .....	124
<u>Conditions d'obtention d'un certificat de qualification professionnelle</u> .....	124
<u>Modalités d'évaluation des compétences</u> .....	124
<u>Jury national</u> .....	125
<u>Délivrance du certificat de qualification professionnelle</u> .....	125
<u>Reconnaissance dans la grille de classification et mise en oeuvre dans les entreprises</u> .....	125
<u>Financement et accompagnement des certificats de qualification professionnelle</u> .....	125
<u>Annexes à l'accord</u> .....	126
<u>Communication</u> .....	126
<u>Régime d'inaptitude à la conduite ou au portage Avenant n° 65 du 6 juillet 2006</u> .....	126
<u>Préambule</u> .....	126
<u>Garantie inaptitude à la conduite ou au portage</u> .....	126
<u>Le maintien de la désignation</u> .....	127
<u>Date d'effet</u> .....	127
<u>Dépôt et extension</u> .....	127
<u>Insertion de l'article 48 bis " Journée de solidarité " Avenant n° 67 du 11 octobre 2006</u> .....	127
<u>Dispositions finales</u> .....	127
<u>Accord du 12 décembre 2007 relatif à la classification des emplois</u> .....	128
<u>Préambule</u> .....	128
<u>Chapitre Ier Dispositions générales</u> .....	128
<u>Chapitre II Présentation de la classification des emplois</u> .....	129
<u>Chapitre III Rémunération</u> .....	130
<u>Annexe</u> .....	132
<u>Avenant n° 68 du 12 décembre 2007 portant modification de l'article 52 de la convention collective</u> .....	139
<u>Avenant n° 69 du 12 décembre 2007 portant modification de l'article 53 de la convention collective</u> .....	140
<u>Avenant n° 70 du 8 avril 2008 relatif au champ d'application</u> .....	140
<u>Avenant n° 71 du 8 avril 2008 relatif à la mise en conformité de la convention collective (modification de l'article 14 de l'accord n 62)</u> .....	141
<u>Avenant n° 72 du 24 septembre 2008 relatif à l'indemnité de départ à la retraite</u> .....	142
<u>Avenant n° 74 du 24 septembre 2008 relatif à la rémunération mensuelle</u> .....	143
<u>Accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme</u> .....	145
<u>Préambule</u> .....	145
<u>TITRE Ier FONCTIONNEMENT DU PARITARISME DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE</u> .....	146
<u>TITRE II FINANCEMENT DU PARITARISME DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE</u> .....	148
<u>Annexe</u> .....	150
<u>Avenant n° 76 du 30 juin 2009 relatif à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage</u> .....	150
<u>Lettre de dénonciation du 22 septembre 2009 du SNIV et du SNCP de l'accord du 22 décembre 1994</u> .....	151
<u>Accord du 1er décembre 2009 relatif à la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé</u> .....	151
<u>Préambule</u> .....	152
<u>Accord du 9 février 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés</u> .....	152
<u>Préambule</u> .....	153
<u>Titre Ier OBJECTIF GLOBAL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI</u> .....	153
<u>Titre II MOYENS À METTRE EN ŒUVRE DANS LE CADRE DES MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS</u> .....	153
<u>Titre III MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS</u> .....	155
<u>Titre IV DISPOSITIONS DIVERSES</u> .....	157
<u>Accord du 1er septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes</u> .....	158
<u>Préambule</u> .....	158

# Sommaire

## Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 remise à jour par accord du 9 novembre 1988. Etendue par arrêté du 31 décembre 1971, JONC 14 janvier 1972.

<u>Textes Salaires</u> .....	164
Salaires Avenant n° 66 du 6 juillet 2006.....	164
Avenant n° 75 du 17 mars 2009 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté.....	166
Avenant n° 77 du 9 février 2010 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté.....	169
Avenant n° 78 du 4 février 2011 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	170
Préambule.....	170
<u>Textes Extensions</u> .....	173
<u>ARRÊTÉ du 31 décembre 1971</u> .....	173
<u>ARRÊTÉ du 27 mars 1973</u> .....	173
<u>ARRETE du 26 février 1974</u> .....	174
<u>ARRÊTÉ du 4 juillet 1974</u> .....	174
<u>ARRÊTÉ du 8 janvier 1975</u> .....	174
<u>ARRÊTÉ du 8 janvier 1976</u> .....	174
<u>ARRÊTÉ du 17 février 1976</u> .....	175
<u>ARRÊTÉ du 5 juillet 1977</u> .....	175
<u>ARRÊTÉ du 18 octobre 1977</u> .....	175
<u>ARRÊTÉ du 1 août 1979</u> .....	175
<u>ARRÊTÉ du 18 mars 1980</u> .....	176
<u>ARRÊTÉ du 22 octobre 1980</u> .....	176
<u>ARRÊTÉ du 10 mars 1982</u> .....	176
<u>ARRÊTÉ du 25 mars 1982</u> .....	176
<u>ARRÊTÉ du 9 juin 1982</u> .....	177
<u>ARRÊTÉ du 16 mai 1983</u> .....	177
<u>ARRÊTÉ du 9 mai 1984</u> .....	177
<u>ARRÊTÉ du 15 mars 1985</u> .....	177
<u>ARRÊTÉ du 18 juin 1985</u> .....	177
<u>ARRÊTÉ du 31 janvier 1986</u> .....	178
<u>ARRÊTÉ du 25 mai 1987</u> .....	178
<u>ARRÊTÉ du 8 octobre 1987</u> .....	178
<u>ARRÊTÉ du 22 janvier 1988</u> .....	178
<u>ARRÊTÉ du 26 avril 1988</u> .....	178
<u>ARRÊTÉ du 1 juin 1988</u> .....	179
<u>ARRÊTÉ du 30 janvier 1989</u> .....	179
<u>ARRÊTÉ du 10 août 1989</u> .....	179
<u>ARRÊTÉ du 26 décembre 1989</u> .....	179
<u>ARRÊTÉ du 24 décembre 1990</u> .....	180
<u>ARRÊTÉ du 23 juillet 1991</u> .....	180
<u>ARRÊTÉ du 22 octobre 1991</u> .....	180
<u>ARRETE du 27 août 1993</u> .....	181
<u>ARRETE du 8 décembre 1994</u> .....	181
<u>ARRETE du 28 février 1995</u> .....	181
<u>ARRETE du 24 octobre 1995</u> .....	182
<u>ARRETE du 29 octobre 1996</u> .....	182
<u>ARRETE du 10 janvier 1997</u> .....	183
<u>ARRETE du 25 juin 1997</u> .....	183
<u>ARRETE du 25 juin 1997</u> .....	184
<u>ARRETE du 20 janvier 1999</u> .....	184
<u>ARRETE du 1 mars 2000</u> .....	185
<u>ARRETE du 20 juillet 2000</u> .....	185
<u>ARRETE du 21 décembre 2001</u> .....	186
<u>ARRETE du 5 juillet 2002</u> .....	186
<u>ARRETE du 24 septembre 2002</u> .....	187
<u>ARRETE du 2 décembre 2002</u> .....	187
<u>ARRETE du 8 avril 2003</u> .....	188
<u>ARRETE du 11 décembre 2003</u> .....	188
<u>ARRETE du 26 octobre 2004</u> .....	189
<u>ARRETE du 4 octobre 2005</u> .....	189
<u>ARRETE du 12 avril 2006</u> .....	190
<u>ARRETE du 27 octobre 2006</u> .....	190
<u>ARRETE du 14 décembre 2006</u> .....	191
<u>ARRETE du 26 décembre 2006</u> .....	192
<u>ARRETE du 14 mars 2007</u> .....	192
<u>ARRETE du 16 juillet 2007</u> .....	193
<u>Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</u> .....	194
Texte de base.....	194
Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....	194
Préambule.....	195
Titre Ier La GPEC.....	195
Titre II La démarche de GPEC.....	196
Titre III Les mesures d'accompagnement de la démarche GPEC.....	198
Titre IV Mise en ?uvre.....	199
Annexe.....	199

# Sommaire

<b><u>Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires</u></b> .....	203
<u>Texte de base</u> .....	203
<u>Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires</u> .....	203
<u>Préambule</u> .....	204
<u>Textes Attachés</u> .....	206
<u>Avenant n° 2 du 7 juillet 2008 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle</u> .....	206
<u>Préambule</u> .....	206
<u>Annexe</u> .....	207
<u>Avenant n° 3 du 4 décembre 2009 à l'accord du 4 décembre 2004 (1) relatif à la prise en charge des jurys liés aux cqj</u> .....	207
<u>Préambule</u> .....	208
<u>Annexe</u> .....	209
<b><u>Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</u></b> .....	210
<u>Texte de base</u> .....	210
<u>Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels</u> .....	210
<u>Préambule</u> .....	211
<u>Annexe</u> .....	211
<b><u>Accord relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. Etendu par arrêté du 22 février 1996 JORF 28 février 1996</u></b> .....	213
<u>Texte de base</u> .....	213
<u>ACCORD du 22 décembre 1994</u> .....	213
<u>Préambule</u> .....	213
<u>Adhésion</u> .....	214
<u>Champ d'application</u> .....	214
<u>Versement des contributions</u> .....	214
<u>Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés</u> .....	214
<u>Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés</u> .....	214
<u>De la fongibilité des contributions des entreprises</u> .....	215
<u>Du capital temps de formation</u> .....	215
<u>Certificat de qualification professionnelle (COP)</u> .....	216
<u>Textes Attachés</u> .....	217
<u>Avenant à l'accord du 22 décembre 1994 Avenant du 19 novembre 1996</u> .....	217
<u>Dispositions particulières aux entreprises employant moins de dix salariés et assimilées</u> .....	217
<u>Certificat de qualification professionnelle (COP)</u> .....	217
<u>Capital de temps de formation</u> .....	217
<u>Textes Extensions</u> .....	220
<u>Arrêté portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes. JORF 28 février 1996</u> .....	220
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle conclu dans le secteur de l'industrie et des commerces en gros des viandes JORF 27 février 1997</u> .....	220
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à un accord relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. JORF 15 mai 1997</u> .....	221
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à un accord relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. JORF 15 mai 1997</u> .....	221
<u>Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel dans le secteur de l'industrie et des commerces en gros des viandes. JORF 27 février 1998</u> .....	222
<b><u>Accord relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires</u></b> .....	223
<u>Texte de base</u> .....	223
<u>ACCORD du 20 octobre 2004</u> .....	223
<u>Préambule</u> .....	224
<u>Champ d'application</u> .....	224
<u>Désignation de l'organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires</u> .....	224
<u>Contribution des entreprises</u> .....	225
<u>Fongibilité, cantonnement</u> .....	225
<u>Financement d'actions spécifiques</u> .....	226
<u>Dispositions diverses</u> .....	226
<u>Champ d'application des conventions collectives des branches signataires</u> .....	226
<u>Tableau récapitulatif du champ d'intervention de l'AGEFAFORIA</u> .....	226
<u>Textes Attachés</u> .....	229
<u>Champ d'application de l'AGEFAFORIA Avenant n° 1 du 25 juillet 2005</u> .....	229
<u>Préambule</u> .....	230
<u>Adhésion par lettre du 22 février 2010 du SNIV-SNCP et du SYNFAVIA aux accords du 15 février 1977 et du 20 octobre 2004</u> .....	230
<u>Textes Extensions</u> .....	232
<u>Arrêté portant extension d'accords et d'avenants à ces accords conclus dans diverses branches des industries alimentaires. JORF 27 octobre 2005</u> .....	232

# Sommaire

<b><u>Accord relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires</u></b> .....	<b>234</b>
<u>Texte de base</u> .....	234
<u>Accord du 17 mai 2005</u> .....	234
<u>Préambule</u> .....	234
<u>Création d'une instance paritaire de répartition</u> .....	235
<u>Composition et fonctionnement du COFA</u> .....	235
<u>Répartition de la taxe d'apprentissage</u> .....	235
<u>Programmes d'actions d'informations sur les métiers et leur attractivité</u> .....	235
<u>Financement des CFA</u> .....	236
<u>Date d'effet et durée de l'accord</u> .....	236
<u>Instituts de formation régionaux des industries alimentaires</u> .....	236
<u>Textes Attachés</u> .....	237
<u>Taxe d'apprentissage Avenant n° 1 du 25 juillet 2005</u> .....	237
<u>Préambule</u> .....	237

# **Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 remise à jour par accord du 9 novembre 1988. Etendue par arrêté du 31 décembre 1971 JONC 14 janvier 1972.**

## **Texte de base**

### **Convention collective nationale du 20 février 1969**

Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Syndicat national du commerce du porc.

Fédération générale agro-alimentaire C.F.D.T. ;  
Union confédérale des ingénieurs et cadres C.F.D.T. ;  
Centrale syndicale chrétienne des travailleurs de l'alimentation C.F.T.C. ;  
Union générale des ingénieurs et cadres et assimilés C.F.T.C. ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ;  
Syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation F.O. ;  
Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires (F.N.C.A.) C.G.C. ;  
Fédération nationale des travailleurs de l'alimentation C.G.T. ;  
Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et assimilés de l'alimentation C.G.T.

C.G.S.I. (11 juin 1970) ;  
Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés de l'industrie et du commerce (29 juin 1970).  
Confédération nationale de la triperie française en date du 1er mars 1988.  
Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) (lettre du 05-02-01).  
Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP), 91, avenue de la République, 75540 Paris Cedex 11, par lettre du 24 juillet 2002 (BO CC 2002-32).

### **Dispositions générales et clauses "ouvriers et employés"**

#### **Objet et champ d'application**

##### **Champ d'application**

##### **Article 1**

##### **En vigueur étendu**

En raison de l'entrée en vigueur le 1er janvier 2008 de la nomenclature d'activités française, les parties signataires décident de réécrire le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes comme suit :

« La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes de boucherie (bovine, porcine, ovine et caprine), des abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

La présente convention collective s'applique lorsque l'activité principale des entreprises est l'une ou plusieurs des activités suivantes :

- abattage des animaux de boucherie ;
- découpe et désossage ;
- transformation des viandes de boucherie ;

- découpe et préparation des abats d'animaux de boucherie et / ou fabrication de produits à base d'abats.

Ces activités sont classées sous le code 10. 11 Z de la nomenclature d'activités française de 2008.

- commerce de gros des viandes de boucherie ;

- commerce de gros d'abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

Ces activités sont classées sous le code 46. 32 A de la nomenclature d'activités française de 2008.

Restent en dehors du champ d'application les activités principales suivantes :

- production du bétail ;

- commerce de bétail vivant ;

- boucherie artisanale ;

- boyauderie (boyaux animaux non comestibles) ;

- salaison, charcuterie et conserves de viandes ;

- production, transformation et commerce en gros de la volaille et des gibiers ;

- commerce de détail ;

- 5e quartier autre que les abats d'animaux de boucherie en gros et de produits tripiers transformés.

#### **Durée de la convention**

##### **Article 2** En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée de un an à compter de sa date de signature.

Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

#### **Révision**

##### **Article 3** En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision totale ou partielle de la présente convention et le cas échéant de ses annexes.

Toute demande de révision 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.

Ces demandes devront être présentées au moins trois mois avant l'expiration de chaque échéance annuelle.

Les discussions devront commencer au plus tard dans un délai de deux mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, la première séance devant fixer la cadence des réunions et une date limite d'aboutissement.

Durant cette discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

#### **Dénonciation**

##### **Article 4** En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

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 doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L.132-10 du code du travail.

Elle ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de trois mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée ci-dessus.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des

parties des intéressés, dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L.132-14 du code du travail en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

## **Conventions et accords antérieurs**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement.

Par contre, elle ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages ne subissent aucune modification du fait de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter, comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises.

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément à la loi du 11 février 1950.

## **Liberté syndicale**

### **Dispositions générales**

### **Article 6**

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Elles rappellent qu'il est interdit à tout employeur de prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

### **Exercice du droit syndical**

### **Article 7**

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 \*étendu avec exclusions par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989\**

A. - Autorisations d'absence

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées dans les conditions ci-après :

a) Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à caractère officiel obtiendront sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci, et après préavis d'au moins trois jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à caractère officiel.

Toutefois, ces autorisations non imputables sur les congés payés, ne seront accordées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

b) Des autorisations d'absence seront également accordées pour participer éventuellement à des commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention ou pour assister aux réunions de conciliation réglementaires.

Les réunions tant de commissions paritaires que de conciliation ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Chaque fois que des salariés seront appelés à participer à de telles réunions décidées entre les organisations signataires, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, frais) il conviendra de faciliter cette participation.

B. - Section syndicale

Les dispositions relatives à la constitution, aux prérogatives et aux moyens de la section syndicale d'entreprise ou d'établissement sont celles définies par les articles L. 412-6, L. 412-7, L. 412-8, L. 412-9, L. 412-10 du code du travail.

Sans préjudice du 1er alinéa de l'article L. 412-10 du code du travail, les entreprises accordent quatre heures par an pour la tenue de réunions d'information dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail. Elles doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires. Il sera possible de fractionner les quatre heures par demi-heures.

Les panneaux d'affichage visés à l'article L. 412-8, 1er alinéa du code du travail sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

C. - Délégué syndical

Chaque organisation *signataire* (1) désigne un délégué syndical, choisi parmi le personnel, qui bénéficie de la même protection que les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Le délégué syndical peut avoir un suppléant qui bénéficie de la même protection que lui. Le temps que le délégué suppléant consacre à son rôle de suppléance s'impute sur le temps de délégation dont dispose le délégué titulaire.

Les dispositions relatives à la désignation, au nombre, aux attributions, à l'exercice et à la protection du mandat de délégué syndical sont celles définies par les articles L. 412-11, L. 412-12, L. 412-13, L. 412-14, L. 412-15, L. 412-16, L. 412-17, L. 412-18, L. 412-19, L. 412-20 et par les articles R. 412-1, R. 412-2, R. 412-3, R. 412-4, R. 412-5, R. 412-6 et D. 412-1 du code du travail.

Le délégué syndical central prévu au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 412-12 du code du travail bénéficie, en sus du crédit d'heures dont il dispose en tant que délégué syndical d'établissement, d'un crédit d'heures spécifique de 30 heures par semestre.

*(1) Terme exclu de l'extension (arrêté du 10 août 1989, art. 1<sup>er</sup>).*

## **Délégués du personnel**

### **Mise en place et renouvellement**

#### **Article 8** **En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Dans chaque établissement, la mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le chef d'entreprise doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

A l'expiration du mandat annuel des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de onze salariés pendant au moins 6 mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectifs prévus au premier alinéa sont à nouveau remplies, la période de 3 ans étant toutefois calculée à partir du dernier mandat des délégués du personnel (1).

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 421-1 (alinéa 3) du code du travail (arrêté du 10 août 1989, art. 1<sup>er</sup>).*

### **Nombre de délégués du personnel**

#### **Article 9** **En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Le nombre des délégués du personnel, titulaires et suppléants, est celui fixé par l'article R. 423-1 du code du travail.

### **Accord préélectoral - Nombre et composition des collèges électoraux - Répartition du personnel et des sièges.**

#### **Article 10** **En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les dispositions applicables sont celles fixées par les articles L. 423-2, L. 423-3, L. 423-4, L. 423-5, L. 423-6 du code du travail.

### **Electorat - Eligibilité - Durée du mandat**

#### **Article 11** **En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les règles relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la durée du mandat des délégués du personnel sont celles fixées par les articles L. 423-7, L. 423-8, L. 423-10, L. 423-11, L. 423-12, L. 423-15, L. 423-16, L. 423-17 et par l'article R. 423-3 du code du travail.

Les listes des candidats établies par les organisations syndicales intéressées conformément à l'article L. 423-2 du code du travail sont déposées à la Direction au

moins 7 jours avant la date de l'élection.

### **Organisation des élections**

#### **Article 12**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les opérations électorales sont organisées et se déroulent suivant les modalités fixées par les articles L. 423-13, L. 423-14, L. 423-15 et par les articles R. 423-2, R. 423-3, R. 423-4 du code du travail.

Le vote par correspondance est admis pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, ou en cas de maladie.

Le vote par correspondance a lieu sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune suscription, ni aucun signe de reconnaissance. Il appartient à l'employeur d'adresser directement aux électeurs absents les bulletins et enveloppes nécessaires. Les électeurs doivent adresser leur vote par voie postale.

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin) pour l'affichage des communications les concernant à savoir :

- 1° avis du scrutin ;
- 2° listes électorales par collèges ;
- 3° textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
- 4° liste des candidats ;
- 5° procès-verbaux des opérations électorales ;
- 6° communications des organisations syndicales relatives aux élections.

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction. Lorsque le bureau de vote a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative ; chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire de ce fait.

### **Attributions et pouvoirs des délégués du personnel**

#### **Article 13**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les attributions et pouvoirs des délégués du personnel sont définis par les articles L. 422-1, L. 422-2, L. 422-3, L. 422-4, L. 422-5 et par les articles R. 422-1, R. 422-2, R. 422-3 du code du travail.

### **Fonctionnement**

#### **Article 14**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les conditions dans lesquelles les délégués du personnel exercent leurs fonctions et les moyens dont ceux-ci disposent à cet effet sont fixés par les articles L. 424-1, L. 424-2, L. 424-3, L. 424-4, L. 424-5 du code du travail.

### **Licenciement des délégués du personnel.**

#### **Article 15**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les règles relatives au licenciement des délégués du personnel sont fixées par les articles L. 425-1, L. 425-2, L. 425-3 du code du travail.

## Comités d'entreprise

### Mise en place et renouvellement

#### Article 16

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Dans chaque entreprise, la mise en place d'un comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours de trois années précédentes.

Le chef d'entreprise doit informer, tous les deux ans, le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation des membres du comité d'entreprise. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation doit être faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Dans le cas où, en l'absence de comité, l'employeur est invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il est tenu d'engager la procédure ci-dessus définie dans le mois suivant la réception de ladite demande.

Lorsque le comité n'a pas été constitué ou renouvelé, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise ; celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Toute suppression d'un comité d'entreprise est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut autoriser la suppression du comité d'entreprise en cas de réduction importante et durable du personnel qui ramène l'effectif au-dessous de cinquante salariés.

### Composition du comité d'entreprise

#### Article 17

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel dont le nombre de membres est celui fixé par l'article R. 433-1 du code du travail.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 412-17 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité.

Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

### Accord préélectoral - Nombre et composition des collèges électoraux - Répartition du personnel et des sièges.

#### Article 18

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les dispositions applicables sont celles fixées par l'article L. 433-2 du code du travail.

### Electorat - Éligibilité - Durée du mandat

#### Article 19

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les règles relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la durée du mandat des membres du comité d'entreprise sont celles fixées par les articles L. 433-4, L. 433-5, L. 433-8, L.433-11, L. 433-12, L. 433-14 et par l'article R. 433-4 du code du travail.

### Organisation des élections

#### Article 20

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les opérations électorales sont organisées et se déroulent suivant les modalités fixées par les articles L. 433-9, L. 433-10, L. 433-11 et par les articles R. 433-2, R. 433-3, R. 433-4 du code du travail.

## Attributions et pouvoirs du comité d'entreprise

### Article 21

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

1° Les attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise sont définies par les articles L. 432-1, L. 432-2, L. 432-3, L. 432-3-1, L. 432-4, L. 432-5, L. 432-6 et par les articles R. 432-17, R. 432-18 du code du travail.

2° Les attributions sociales et culturelles du comité d'entreprise sont définies par l'article L. 432-8 et les articles R. 432-2 à R. 432-16 du code du travail.

3° Financement des activités sociales et culturelles (modifié par avenants n°s 9, 24) (1).

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est au moins égale à 0,85 p. 100 du montant annuel des rémunérations brutes limitées au plafond de la sécurité sociale.

*(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 10 août 1989, art. 1er).*

## Fonctionnement.

### Article 22

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les conditions dans lesquelles les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise exercent leurs fonctions et les moyens dont ceux-ci disposent à cet effet sont définis par les articles L. 431-7, L. 434-1, L. 434-2, L. 434-3, L. 434-4, L. 434-5, L. 434-6, L. 434-7, L. 434-8, L. 434-9, L. 434-10, L. 434-11, L. 434-12 et par les articles R. 434-1, R. 434-2 du code du travail.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article L. 434-1 du code du travail, le temps dont disposent pour l'exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au comité d'entreprise est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés. Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des 10 ou 20 heures prévues ci-dessus.

## Comités d'établissement et comité central d'entreprise.

### Article 23

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Dans les entreprises comportant des établissements distincts occupant au moins 50 salariés, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Leur composition, leurs attributions et leur fonctionnement sont définis par les articles L. 435-1, L. 435-2, L. 435-3, L. 435-4, L. 435-5, L. 435-6 et par les articles R. 435-1 et D. 435-1, D. 435-2 du code du travail.

## Comité de groupe

### Article 24

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Lorsque plusieurs entreprises constituent un groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, un comité de groupe doit être mis en place.

La composition, les attributions et le fonctionnement du comité de groupe sont définis par les articles L. 439-2, L. 439-3, L. 439-4, L. 439-5 et par les articles R. 439-2 et D. 439-1 du code du travail.

## Licenciement des représentants du personnel.

### Article 25

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les règles relatives au licenciement des membres élus du comité d'entreprise et des représentants syndicaux au comité d'entreprise sont fixées par les articles L. 436-1, L. 436-2, L. 436-3 et par les articles R. 436-1 à R. 436-10 du code du travail.

### Article 26

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

### Article 27

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Article 33

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989

[\*Réservé\*

\*]Articles 26 à 35 réservés\*

## Embauchage

### Embauchage - Période d'essai

## Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 23 du 23 septembre 1981 étendu par arrêté du 25 mars 1982 JONC 11 mai 1982

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre à l'agence nationale pour l'emploi dont ils relèvent. 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.

A cet effet, un livre d'embauchage sera tenu dans chaque entreprise à la disposition de l'inspecteur du travail.

En cas de contestation sur les priorités d'embauche, les délégués du personnel auront accès à ce livre d'embauche.

A leur libération du service national en France, les anciens salariés de l'établissement pourront bénéficier des dispositions des articles L. 122-18 à L. 122-24 du code du travail.

A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés, indiquées dans les annexes correspondantes.

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour les agents de maîtrise et les cadres, indiquées dans les annexes correspondantes.

Pour les ouvriers et les employés, sa durée est fixée à un mois.

Si, à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit (1).

Tout salarié fait obligatoirement, en vue de son embauchage, l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur et devra également produire les certificats de vaccinations B.C.G. et tous autres qui seraient exigés par la loi sur la profession.

## **Remplacements**

### **Article 37**

En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 4 du 14 décembre 1972 étendu par arrêté du 27 mars 1973 JONC 13 avril 1973*

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas forcément promotion et ne peut excéder la durée de trois mois.

Sauf dispositions spéciales, les conditions de rémunération sont fixées ainsi qu'il suit :

- pendant la première semaine de remplacement, le salarié continue à recevoir sa rémunération antérieure ;
- après la première semaine et jusqu'à la fin du premier mois, il reçoit, outre son salaire, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire minimum applicable dans l'entreprise au poste qu'il occupe provisoirement, augmentée, le cas échéant, des primes afférentes à l'emploi occupé ;
- après le premier mois et jusqu'à la fin du troisième mois, il reçoit, outre son salaire, une indemnité égale à la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire réel appliqué dans l'entreprise pour l'emploi qu'il occupe provisoirement, augmentée, le cas échéant, des primes afférentes à cet emploi.

La semaine sans majoration sera déterminée, en cas de plusieurs remplacements provisoires, par périodes semestrielles.

En raison du caractère particulier des entreprises tributaires de la nature périssable des denrées qui y sont traitées, ainsi que de l'obligation d'observer des règles sanitaires strictes, tout salarié pourra être amené à effectuer provisoirement certains travaux correspondant à une classification inférieure à la sienne.

Cette notion de polyvalence étant admise par les parties, aucun salarié ne pourra s'y dérober sans commettre une faute sanctionnable, sauf en cas d'incapacité physique dûment justifiée.

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

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

Les primes attachées à l'emploi occupé provisoirement, telles que primes de salissure ou de risques, sont accordées dès le début de l'affectation au poste de remplacement.

## **Modification du contrat de travail**

### **Article 38**

En vigueur étendu

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

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié, sauf si la mutation lui avait été proposée en raison de son inaptitude à remplir l'emploi qu'il occupait, inaptitude dûment reconnue après examen médical, avec possibilité de recours auprès du médecin inspecteur du travail.

## **Service militaire**

### **Article 39**

En vigueur étendu

Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service national actif, du service préparatoire ou des périodes de rappel obligatoires est réglé par les articles L. 122-18 à L. 122-24 du code du travail.

1° Service national actif

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

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

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

Pour bénéficier de cette priorité, l'intéressé devra notifier à la direction, dans le délai d'un mois suivant sa libération, son intention de s'en prévaloir.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins un an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à une semaine du salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant d'un jour du même salaire par année de présence au-delà de la première.

2° Service préparatoire et rappel sous les drapeaux

Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

## Rupture du contrat de travail

### Licenciement individuel - Procédure légale (1)

#### Article 40

##### En vigueur étendu

Avant toute décision de licenciement individuel, le salarié doit être convoqué par l'employeur ou son représentant conformément aux articles L. 122-14 et R. 122-2 du code du travail. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il a demandé de l'assister est considéré comme temps de travail et réglé comme tel. Toutes directives sont données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps utile à l'entretien.

La convocation dont il est fait état ci-dessus doit être adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister, pour cet entretien, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La date de l'entretien est fixée au plus tôt quarante-huit heures après la date d'envoi de la lettre visée ci-dessus. Elle ne peut pas coïncider avec une période de repos hebdomadaire, ni avec une période de congés payés ou d'absence autorisée.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué pour cet entretien doit être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

Au cours de l'entretien susmentionné, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-1 du code du travail, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien mentionné ci-dessus (2). L'employeur est tenu d'énoncer dans cette lettre le ou les motifs du licenciement.

En cas de licenciement individuel pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours à compter de la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien mentionné ci-dessus. Ce délai est de quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement.

### Préavis

#### Article 41

##### En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est de :

- en cas de démission : un mois ;

- en cas de licenciement pour un motif autre que faute grave : un mois si le salarié justifie d'une ancienneté inférieure à deux ans ; deux mois, si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans.

La notification de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Si la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative de l'employé, celui-ci peut la notifier à l'employeur soit en lui adressant une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit en signant un document que lui fournira son employeur où figureront notamment la date à laquelle son employeur a été averti et celle à partir de laquelle le contrat de travail sera considéré comme rompu.

En cas d'observation du préavis, non provoquée par une faute grave du salarié, la partie défaillante doit à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement (de l'article 40 ci-dessus) ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la procédure légale de licenciement ou pour rupture sans cause réelle et sérieuse.

L'observation du délai-congé n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler.

Si le salarié congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans devoir l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise.

De même, l'employeur d'un salarié démissionnaire peut le dispenser d'accomplir son temps de préavis si ce dernier lui en fait la demande. Dans ce cas, le salarié ne peut prétendre au versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

Pendant la période de préavis conventionnel (à condition que celui-ci soit effectué) et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour travaillé pendant deux heures au maximum pour chercher un emploi. Le moment de la journée où se placent ces absences peut être fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé compte tenu des nécessités du service. Dans le cas où l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, la rémunération du salarié ne subit aucune réduction de ce fait.

#### **Indemnité de licenciement**

##### **Article 42**

[En vigueur étendu](#)

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave, au salarié licencié, avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale), 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 : un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté plus un quinzième de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité 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 saurait être prise en compte que pro rata temporis.

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

#### **Certificat de travail**

##### **Article 43**

[En vigueur étendu](#)

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis au salarié, en main propre, ou sur sa demande, envoyé immédiatement à son domicile avec accusé de réception, un certificat de travail, indiquant, à l'exclusion de toute mention :

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

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

#### **Ralentissement de l'activité - Licenciements économiques**

##### **Article 44**

[En vigueur étendu](#)

Dès que la direction prévoit une diminution grave de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, elle doit en informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre pour éviter cette éventualité telles que la réduction de l'horaire de travail, le repos par roulement, le chômage partiel, la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.

Si des licenciements ne peuvent être évités, la procédure à laquelle doit recourir l'entreprise est celle fixée à l'article 44 ter de la présente convention collective (1).

Toutefois, il ne peut y avoir de licenciements collectifs dans un service, pour raison économique d'ordre conjoncturel, si l'horaire moyen de travail effectif dans ce service est supérieur à quarante heures.

##### **Article 44 BIS**

[En vigueur étendu](#)

Lorsque la direction décide une modification des structures de l'entreprise (dans le cadre d'une modernisation, d'une restructuration, d'une fusion, d'une concentration, d'une décentralisation, d'un transfert d'activité, d'une reconversion, etc.), elle doit, dès qu'elle est en mesure de prévoir les conséquences de cette modification dans le domaine de l'emploi, en informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions.

Si des licenciements ne peuvent être évités, la procédure à laquelle doit recourir l'entreprise est celle fixée à l'article 44 ter de la présente convention collective (1).

#### **Article 44 TER**

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

1° Information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La procédure de consultation des représentants du personnel appelés à donner leur avis sur un projet de licenciement collectif pour motif économique est précisée par les articles 11 et 12 de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi qui figurent en annexe (1) et par les articles L. 321-2, L. 321-3, L. 321-4 du code du travail.

2° Délais de réflexion.

Les durées des délais de réflexion que l'entreprise doit respecter entre la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative compétente et la notification des licenciements aux salariés concernés sont précisées par les articles 13 et 14 de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi qui figurent en annexe (1) et par les articles L. 321-6 et L. 321-7 du code du travail.

3° Préavis.

En cas de licenciement pour motif économique d'ordre structurel, la durée du préavis est fixée à deux mois.

#### **Garanties prévues en cas de mutation internes avec déclassement consécutives à une situation conjoncturelle ou structurelle**

#### **Article 44 QUATER**

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

En cas de mutations internes consécutives à une situation conjoncturelle ou à une modification structurelle entraînant un déclassement professionnel, les salariés concernés bénéficient des garanties fixées par l'accord national interprofessionnel sur l'emploi (art. 17 à 21) (1).

En tout état de cause, ces salariés disposent d'un délai de quinze jours pour faire connaître leur acceptation ou leur refus de la proposition de mutation et de déclassement.

Leur refus s'analyse en une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

#### **Reclassement - Priorité de réembauchage**

#### **Article 44 QUINQUES**

En vigueur étendu

a) L'employeur recherche avec les représentants du personnel et les services administratifs compétents les possibilités de reclassement soit dans la profession, soit hors de la profession, susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement a dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui peuvent être utilisés pour eux.

Il facilite par les mesures appropriées (contacts avec les services de l'emploi pour l'attribution de l'indemnité de conversion du Fonds national de l'emploi, information, transports) l'accès des cours ou stages à l'intéressé et en octroyant à celui-ci pendant quatre semaines, à raison de deux jours par semaine, une indemnité égale à la différence entre le versement du Fonds national de l'emploi et le salaire antérieur.

Les salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour raison économique d'ordre structurel et qui ont trouvé un nouvel emploi en cours de préavis peuvent quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de leur préavis et en conservant le bénéfice de leur indemnité de licenciement calculée suivant le barème prévu par l'article 42 de la présente convention collective. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi prévues à l'article 41 de la présente convention collective peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec l'employeur.

b) Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

#### **Départ à la retraite**

#### **Indemnité de mise à la retraite ou de départ en retraite**

#### **Article 45**

En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 50 du 2 juillet 1996 BO conventions collectives 96-37, étendu par arrêté du 29 octobre 1996 JORF 8 novembre 1996.*

Le salarié peut, de sa propre initiative, résilier son contrat de travail, à partir de soixante ans, pour prendre sa retraite. Il est tenu de notifier sa décision par écrit à son employeur un mois au moins avant la date à laquelle il souhaite quitter l'entreprise.

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de départ à la retraite calculée comme l'indemnité de mise à la retraite :

- moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

- à partir de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 1/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

## Durée du travail

### Article 46 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 2 juillet 1987 étendu par arrêté du 8 octobre 1987 JORF 17 octobre 1987

#### 1. Durée du travail

##### a) Définition

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire du travail réellement accompli au sens de l'article L. 212-4 du code du travail. Les pauses, même payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif.

##### b) Réduction de la durée hebdomadaire de travail effectif

La durée normale conventionnelle est ramenée de 40 heures à 39 heures de travail effectif par semaine, à compter du 15 mars 1982.

Cette réduction d'une heure est effectuée sans diminution de salaire, étant entendu que le salaire servant de référence est le salaire réel de base au taux normal.

##### c) Non-récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour férié

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

#### 2. Heures supplémentaires

##### a) Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 130 heures par an et par salarié.

Par application de l'article L. 212-5-1, 1er alinéa du code du travail, ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà des 42 heures, dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Si l'entreprise a recours à la modulation prévue ci-après, le contingent annuel de 130 heures est réduit dans les conditions définies au paragraphe ci-dessous intitulé " Amplitude ".

##### b) Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail, dans la limite d'une durée maximale de 48 heures au cours d'une même semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire de 46 heures sur 12 semaines consécutives.

Par application de l'article L. 212-5-1, 2e alinéa du code du travail, ces heures supplémentaires soumises à autorisation ouvrent droit dans toutes les entreprises à un repos compensateur égal à 50 p. 100 de leur durée. Ce repos ne se cumule pas avec celui de 20 p. 100 mentionné au paragraphe précédent.

##### c) Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, qu'elles soient ou non soumises à autorisation administrative, donnent lieu à une majoration de salaire fixée en application de l'article L. 212-5 du code du travail comme suit :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;

- 50 p. 100 pour les heures suivantes.

Toutefois, le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé, après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel par un repos compensateur de :

- 125 p. 100 pour les huit premières heures ;

- 150 p. 100 pour les heures suivantes.

Sauf accord contraire, les règles d'attribution de ce repos sont celles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail relatives aux repos compensateurs de 20 p. 100 et de 50 p. 100.

#### 3. Modulation de la durée hebdomadaire

L'activité des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes est dans une large mesure sujette à des variations de caractère saisonnier liées d'une part au cycle de la production animale, et d'autre part au marché et à la consommation de la viande.

Afin de mieux prendre en compte ce caractère saisonnier dans l'organisation du temps de travail, les entreprises concernées se voient reconnaître la possibilité de moduler, dans les conditions ci-après, l'horaire hebdomadaire de travail effectif.

##### Principe

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente-neuf heures par semaine ou l'horaire effectif pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

#### Amplitude

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant une période annuelle différente, la période de modulation est l'année civile.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 46 heures au maximum par semaine.

En contrepartie, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est réduit dans les proportions suivantes :

- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas 41 heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à 94 heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas 42 heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à 86 heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas 43 heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à 78 heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas 44 heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à 70 heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas 45 heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à 50 heures ;
- si la limite supérieure de la modulation est portée à 46 heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à 25 heures.

La fixation de la limite supérieure de la modulation fait l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord fixe également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail.

#### Programme indicatif

Sans préjudice de l'accord ci-dessus, la modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui doit obligatoirement faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Cette programmation peut être révisée, en tant que de besoin, suivant la même procédure. Si tel est le cas, les salariés concernés doivent être prévenus à l'avance du changement d'horaire.

Le délai de prévenance est de trois jours calendaires.

Qualification des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale.

Les heures effectuées au-delà de 39 heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires ;

- elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel réduit d'heures supplémentaires fixé au paragraphe intitulé " Amplitude " ci-dessus ;
- elles ne donnent pas lieu au repos compensateur de 20 p. 100 prévu par le 1er alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
- elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le 1er alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail mais celles-ci sont remplacées :
  - soit par un repos d'une durée équivalente,
  - soit par une réduction de la durée de travail,
  - soit par un temps de formation indemnisée,
  - ou par toute autre contrepartie équivalente.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine la contrepartie retenue.

A défaut d'accord, cette contrepartie est un repos d'une durée équivalente.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

#### Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulée indépendante de l'horaire réel.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

#### Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la situation de ces comptes. Le comité d'entreprise peut constituer une commission spécialement chargée de suivre l'évolution de ces comptes.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

En outre, ces heures excédentaires ouvrent droit à un repos compensateur, à moins que les heures effectuées au-delà de 39 heures n'aient donné lieu, en application de l'accord visé au paragraphe ci-dessus intitulé " Qualification des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ", à une contrepartie en repos d'une durée équivalente aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Ces heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

En cas d'impossibilité de conclure un accord

Si par suite soit de l'échec de la négociation, soit de l'absence de tout représentant du personnel, il s'avère impossible de parvenir à un accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur est autorisé à prévoir une modulation dont la limite supérieure ne peut excéder 41 heures par semaine.

Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de 39 heures, dans la limite de 41 heures, bien que n'étant pas considérées comme heures supplémentaires et donc n'étant pas imputables sur le contingent annuel réduit d'heures supplémentaires, et ne donnant pas lieu au repos compensateur de 20 p. 100, ouvrent droit aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Cas où la modulation n'est pas applicable

Les horaires hebdomadaires de travail des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ne peuvent donner lieu à modulation.

4. Répartition hebdomadaire : durée journalière

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale.

Sauf en cas de répartition sur 4 jours, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 9 h 30.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel.

5. Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée.

b) Lorsqu'au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

6. Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

7. Temps de pause

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence imposés collectivement, a droit à un temps de pause calculé sur la base de 3 minutes par heure de travail effectivement accomplie. Cette pause est rémunérée au taux normal sans majoration.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la prise effective de cette pause.

En l'absence d'accord, la pause est fixée, dans toute la mesure du possible, au milieu de la ou des séquences de travail.

Le temps de pause se décompte à partir du moment où le travail s'interrompt jusqu'au moment où le travail reprend.

Le temps de pause défini au présent paragraphe ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux pauses déjà accordées pour le même objet dans les entreprises et ce quelle que soit leur appellation.

8. Repos compensateur pour travaux pénibles

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux accomplis par les salariés :

- affectés au portage à dos ;
- travaillant en grand froid.

Afin de compenser la pénibilité de ces travaux, il est attribué aux salariés concernés un repos compensateur de 1 jour par semestre.

Les modalités d'application de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'entreprise, étant entendu que ce repos n'ayant pas pour objet d'allonger la durée

totale des congés payés ne devra être accolé ni au congé principal, ni à la fraction de ce congé prise en dehors de la période légale.

## **Travail intermittent**

### **Article 47**

#### **En vigueur étendu**

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 7 jours calendaires.

Le salarié dispose de la possibilité de refuser les propositions de l'employeur dans la limite de 5 refus par an sans qu'il puisse former plus de 2 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. Droits 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 des 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.

## **Travail du dimanche**

### **Article 48**

#### **En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 2 juillet 1987 étendu par arrêté du 8 octobre 1987 JORF 17 octobre 1987*

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 100 p. 100. Toutefois, cette majoration peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette substitution doit être décidée par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

### **Article 48 bis**

#### **En vigueur étendu**

*Créé par Avenant n° 67 du 11 octobre 2006 2007 BO conventions collectives 2007-14 étendu par arrêté du 16 juillet 2007 JORF 24 juillet 2007.<RL*

Devant la nécessité de dégager des sources de financement supplémentaires pour faciliter la prise en charge des personnes en situation de grande dépendance (personnes âgées et personnes handicapées), la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 a institué une contribution de 0,3 % à la charge des entreprises. En contrepartie, les salariés travaillant à temps plein se trouvent tenus à une journée équivalente à 7 heures de travail en plus par an, journée dite de solidarité (journée proratisée pour les salariés à temps partiel).

Conscients des situations très hétérogènes d'une entreprise à une autre et souhaitant garantir l'équité à l'ensemble des salariés de la branche professionnelle, les partenaires sociaux conviennent que, en l'absence d'accord collectif d'entreprise, les heures de travail effectuées au titre de la journée de solidarité :

- pourront être effectuées un autre jour précédemment non travaillé que le lundi de Pentecôte à l'exception du jour de repos hebdomadaire ;

- pourront être imputées sur les compteurs de modulation du temps de travail dans la limite de 7 heures et au prorata pour les salariés à temps partiel ;
- pourront être fractionnées en heures dans la limite de 7 heures et au prorata pour les salariés à temps partiel.

La journée de solidarité est mentionnée sur le bulletin de salaire.

#### **Jours fériés.**

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

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 autorisation d'absence préalablement accordée.

La rémunération étant maintenue intégralement, le décompte des heures supplémentaires travaillées durant la semaine comprenant le jour férié sera effectué comme si le jour férié avait été normalement travaillé.

La décision de faire travailler un jour férié n'est prise par la direction de l'entreprise ou de l'établissement qu'après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les salariés qui sont occupés un jour férié ont droit, en plus du salaire normal afférent à cette journée, à une indemnité de 100 p. 100 pour chaque heure travaillée. Toutefois, cette indemnité peut être, sauf pour le 1er mai, remplacée par l'attribution d'un congé d'une durée équivalente. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur le choix de l'une ou l'autre possibilité.

Dispositions particulières aux jeunes et aux femmes

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés les jours légalement fériés conformément aux articles L. 222-2 à L. 222-4 du code du travail.

#### **Congés**

#### **Congés payés**

#### **Article 51** **En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 16 décembre 1981 étendu par arrêté du 10 mars 1982 JONC 21 mars 1982*

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 223-1 à L. 223-15 du code du travail).

La durée du congé est fixée à deux jours et demi par mois de travail effectif pour la période de référence du 1er juin au 31 mai.

Tout membre du personnel a droit à un congé annuel déterminé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Ce congé légal inclut les jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris dans la présente convention collective.

Si la période de congé comporte un ou plusieurs jours fériés tombant un jour ouvrable, ceux-ci sont assimilés à des jours ouvrables pour le calcul de la durée du congé. Ils peuvent toutefois, à la demande du salarié, donner droit à un nombre égal de jours d'absence pris en dehors de la période du congé. Lorsqu'il s'agit de jours fériés payés, leur paiement a lieu soit en même temps que l'indemnité de congé, soit au moment de l'absence.

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

Les salariés ayant au moins six mois de présence le 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.

Dans les entreprises occupant des travailleurs d'outre-mer ou des immigrés, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

Date des congés et fractionnement :

1° Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté et de leur situation familiale.

L'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit un mois avant son départ et affiché sur les lieux de travail.

La période ordinaire des vacances doit dans tous les cas être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

2° Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. Le congé d'une durée supérieure à douze 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 hebdomadaires et situés, sauf accord individuel ou collectif contraire, pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Sauf dérogation résultant d'un accord individuel du salarié ou d'un accord collectif d'établissement, 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 jours et un seul lorsqu'il est compris entre trois jours et cinq jours.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques de l'industrie et des commerces en gros des viandes, la quatrième semaine de congé annuel peut être attribuée, avec l'agrément du salarié, à une époque différente de celle du congé principal et en dehors de la période légale de congés payés. Sauf accord individuel ou collectif contraire, ce fractionnement emporte attribution de jours supplémentaires dans les limites indiquées à l'alinéa précédent.

Sauf dérogation particulière, la cinquième semaine de congés payés doit être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre), à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales. Elle ne peut être accolée au congé principal. Elle ne donne pas droit à jour supplémentaire pour fractionnement.

Calcul de l'indemnité de congés payés :

L'indemnité de congé est calculée sur la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire brut proprement dit auquel s'ajoutent, le cas échéant, la rémunération correspondant aux heures supplémentaires normalement effectuées ainsi que les primes ayant le caractère d'un complément de salaire et présentant un caractère de généralité, de constance et de fixité.

Ne sont pas, en revanche, à prendre en considération les primes et gratifications bénévoles, les primes qui compensent un risque exceptionnel, les primes et les gratifications qui ne sont pas affectées par la prise du congé annuel.

Enfin, sont également à exclure de l'assiette de la rémunération versée ci-dessus, les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération ainsi définie sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé pendant sa période de congé, s'il avait continué à travailler.

Congé d'ancienneté :

Les salariés ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise et au moins un mois de travail effectif apprécié à la fin de la période de référence bénéficient d'un congé d'ancienneté, s'ajoutant au congé normal tel que défini aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article, égal à un jour ouvrable après cinq ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai, dernier jour de la période de référence ouvrant droit aux congés. Toutefois, en cas de rupture du contrat pendant la période de référence, c'est à la date d'expiration du contrat de travail que s'apprécie l'ancienneté.

La date à laquelle ce congé supplémentaire est pris doit être fixée en accord avec l'employeur et, en tout état de cause, avant la fin de la période de référence en cours. Sauf accord express de ce dernier, le congé supplémentaire n'est pas accolable au congé principal. Par contre, en cas de fractionnement du congé principal, il peut être accolé à la fraction de ce congé prise en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre). Mais dans ce cas, le congé d'ancienneté ne doit naturellement pas être pris en considération pour la détermination des jours supplémentaires éventuellement dus en cas de fractionnement en application de l'article L. 223-8 du code du travail.

La prise effective du congé supplémentaire d'ancienneté ne peut entraîner aucune réduction du salaire effectif des intéressés (heures supplémentaires éventuelles comprises).

#### **Congés pour événements personnels**

##### **Article 52** **En vigueur étendu**

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou de la personne avec qui le salarié était lié par un Pacs ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.

Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié : 1 semaine civile ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent (1) : 1 jour ;

- absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) : 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

#### **Garde d'un enfant malade.**

##### **Article 53**

*En vigueur étendu*

Tout salarié devant, sur justification médicale, s'absenter pour garder un enfant malade, percevra, pendant 10 jours au maximum par an, la moitié de son salaire normal.

#### **Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés**

##### **Article 53 bis**

*En vigueur étendu*

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge, au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera :

- l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de 5 jours d'absences autorisées payés ;

- l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives, d'un crédit de 4 jours d'absences autorisées payés par an ;

- d'aménagements d'horaires permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail.

#### **Maladie - Accident**

##### **Absences pour maladie ou accident : garantie d'emploi**

##### **Article 54**

*En vigueur étendu*

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les absences résultant de maladies ou d'accidents (y compris les accidents du travail) dont, sauf cas de force majeure, l'employeur est averti aussi tôt que possible, et dont la justification lui est fournie par l'intéressé dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci dans les limites précisées ci-dessous :

1° En cas d'accident du trajet, de maladie ou accident non professionnel.

La durée de suspension du contrat de travail est fixée à :

- quatre mois pour les salariés ayant entre six mois et trois ans d'ancienneté ;

- six mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté ;

- douze mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté atteints d'une affection grave au sens de l'article L. 322-3 (3°) du code de la sécurité sociale, comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse entraînant une exonération totale du ticket modérateur.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination de la durée de la garantie s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Dans le cas où un salarié viendrait à être absent pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident non professionnels, deux ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue à l'alinéa ci-dessus reste limitée en tout état de cause à la durée correspondante à l'ancienneté du salarié, appréciée au début de sa maladie.

Si l'absence du salarié se prolonge au-delà de ces durées, son contrat de travail peut être rompu par l'employeur qui, dans ce cas, doit observer la procédure prévue à l'article 39 de la présente convention collective.

Le salarié, dont le contrat se trouve ainsi résilié, bénéficie pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi adapté à ses nouvelles aptitudes physiques, pour autant qu'un tel emploi existe et soit vacant. Pour bénéficier de ce droit, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

2° En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail (à l'exclusion des accidents ou maladies survenus ou contractés au service d'un autre employeur).

Aucune condition d'ancienneté n'étant requise, la durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée totale de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail augmentée, le cas échéant, de la durée du délai d'attente et de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

A l'issue de cette période de suspension, le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude physique du salarié, et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il est prononcé, le licenciement doit être effectué suivant les règles fixées à l'article 39 de la présente convention collective, et donne droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui fixé à l'article 39 bis de la présente convention collective, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement égale à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté (1).

Ces indemnités se calculent sur la base du salaire moyen (y compris les primes, gratifications et avantages de toute nature) qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant son accident ou sa maladie professionnelle.

Toutefois, les indemnités ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

#### **Absences pour maladie ou accident : indemnisation (1)**

##### **Article 55** **En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 23 septembre 1981 en vigueur le 1er janvier 1982 étendu par arrêté du 25 mars 1982 JONC 11 mai 1982*

Durée de l'indemnisation

1° En cas de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures, et donnant lieu à prise en charge par la sécurité sociale, les salariés remplissant les conditions de présence continue précisées ci-dessous sont indemnisés dans la limite des durées maximales d'absence suivantes :

- maladie, accident non professionnels : quatre mois, sous réserve d'une présence continue minimale de six mois ;
- maladie professionnelle, accident du travail (2), accident de trajet (3) : cinq mois, sous réserve d'une présence continue minimale de un mois.

2° L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt du travail.

3° 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, à un accident de trajet (3) ou à une maladie professionnelle, à compter du huitième jour d'absence si elle est consécutive à une maladie ou à un accident non professionnels (sauf cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à suppression du délai de carence de la sécurité sociale).

Lorsque la maladie ou l'accident non professionnels excède quarante-cinq jours, le délai de carence de sept jours est ramené à celui de la sécurité sociale. Il en est de même en cas d'hospitalisation.

4° Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus, sans toutefois que la durée d'indemnisation puisse dépasser au total la durée prévue au paragraphe 1°.

Montant de l'indemnisation

1° L'indemnité se calcule de manière à maintenir au salarié malade ou accidenté 100 p. 100 du salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

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

2° De l'indemnité ainsi calculée est déduite la valeur des prestations représentatives de salaire que les intéressés toucheront du fait :

- de la sécurité sociale (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) ;
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus doivent être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires.

## Maternité

### Article 56 Remplacé

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

1° Protection de la maternité (naturelle et adoptive)

Interdiction de licencier pendant la grossesse ou le congé d'adoption. - L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application du paragraphe 2° du présent article, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

L'employeur peut toutefois résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de 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.

Dans ce cas, la résiliation ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail telles que définies au paragraphe 2° ci-après.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa ci-dessus, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulée si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée au foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

Interdiction d'emploi - Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement dont, au moins, six semaines après celui-ci.

Possibilité pour la femme enceinte de rompre son contrat sans préavis - La salariée en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Dispositions complémentaires - A partir du cinquième mois de grossesse, toute salariée est autorisée à entrer un quart d'heure après le reste du personnel et à sortir un quart d'heure avant lui, sans perte de salaire.

Le temps passé par la salariée enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé comme temps de travail effectif.

2° Congé de maternité et d'adoption

Durée du congé - La salariée a le droit, sur justification par certificat médical, de suspendre son contrat de travail pendant une période de seize semaines commençant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant dix semaines après la date de celui-ci.

Cette période est portée à vingt-six semaines commençant huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant dix-huit semaines (1) après la date de celui-ci lors de la naissance d'un troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur :

- si la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ;

- ou si la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

En cas de naissances multiples, la période de suspension prévue ci-dessus, soit seize semaines, soit vingt-six semaines, est prolongée de deux semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize, dix-huit, vingt-six ou vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée à qui un enfant est confié en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer (ou douze semaines en cas d'adoptions multiples).

Cette période est portée à dix-huit semaines (ou vingt semaines en cas d'adoptions multiples), si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale.

Indemnisation du congé. - L'indemnisation du congé de maternité ou d'adoption telle que définie au paragraphe précédent est prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'assurance maternité sur la base de 84 p. 100 du salaire de l'intéressée, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2).

Toutefois, en ce qui concerne le congé de maternité naturelle, s'il apparaît que les indemnités journalières versées par la sécurité sociale n'atteignent pas 90 p. 100 du salaire brut réel de l'intéressée (3), l'employeur complète, sur une période de deux semaines, ces prestations afin de parvenir au taux précité.

A la fin des périodes de repos prévues au paragraphe précédent, si l'intéressée n'est pas entièrement rétablie (4), elle pourra bénéficier des dispositions de l'article 57 relatif à l'indemnisation de la maladie. Un certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures du début de l'absence.

3° Congé sans solde pour élever un enfant (5)

A l'expiration de son congé de maternité, la mère de famille peut, en vue d'élever son enfant et à condition d'en aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception quinze jours à l'avance, prolonger la suspension de son contrat de travail pendant une période de six mois maximum.

A l'issue de cette période de six mois et sous condition d'avertir son employeur au moins cinq semaines à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, elle est assurée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de la réintégrer soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à son remplacement définitif et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il aurait été fait application à l'intéressée des règles relatives au licenciement collectif pour raison économique.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressée bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans l'un des emplois auxquels la qualification lui permet de prétendre avec maintien de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ en congé de maternité.

#### 4° Changement définitif d'emploi

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, l'intéressée, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant un mois.

### **Article 56** En vigueur étendu

#### 1° Protection de la maternité (naturelle et adoptive)

Interdiction de licencier pendant la grossesse ou le congé d'adoption. - L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application du paragraphe 2° du présent article, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

L'employeur peut toutefois résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de 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.

Dans ce cas, la résiliation ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail telles que définies au paragraphe 2° ci-après.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa ci-dessus, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée au foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

Interdiction d'emploi - Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement dont, au moins, six semaines après celui-ci.

Possibilité pour la femme enceinte de rompre son contrat sans préavis - La salariée en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

#### Dispositions complémentaires

Sous réserve d'une attestation du médecin traitant ou de l'attestation de prise en charge de la CPAM au titre de la grossesse et à partir du 3e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, dans la limite de 1 heure par jour, à partir plus tôt et/ou arriver plus tard, sans perte de salaire. La répartition de ce temps se fait à l'initiative de la salariée et en accord avec l'employeur.

Le temps passé par la salariée enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé comme temps de travail effectif.

#### 2° Congé de maternité et d'adoption

Durée du congé - La salariée a le droit, sur justification par certificat médical, de suspendre son contrat de travail pendant une période de seize semaines commençant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant dix semaines après la date de celui-ci.

Cette période est portée à vingt-six semaines commençant huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant dix-huit semaines (1) après la date de celui-ci lors de la naissance d'un troisième enfant ou d'un enfant de rang supérieur :

- si la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ;

- ou si la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables.

En cas de naissances multiples, la période de suspension prévue ci-dessus, soit seize semaines, soit vingt-six semaines, est prolongée de deux semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail peut être prolongée jusqu'à l'accomplissement des seize, dix-huit, vingt-six ou vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de

travail prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

La salariée à qui un enfant est confié en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer (ou douze semaines en cas d'adoptions multiples).

Cette période est portée à dix-huit semaines (ou vingt semaines en cas d'adoptions multiples), si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale.

Indemnisation du congé. - L'indemnisation du congé de maternité ou d'adoption telle que définie au paragraphe précédent est prise en charge par la sécurité sociale dans le cadre de l'assurance maternité sur la base de 84 p. 100 du salaire de l'intéressée, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2).

Toutefois, en ce qui concerne le congé de maternité naturelle, s'il apparaît que les indemnités journalières versées par la sécurité sociale n'atteignent pas 90 p. 100 du salaire brut réel de l'intéressée (3), l'employeur complète, sur une période de deux semaines, ces prestations afin de parvenir au taux précité.

A la fin des périodes de repos prévues au paragraphe précédent, si l'intéressée n'est pas entièrement rétablie (4), elle pourra bénéficier des dispositions de l'article 57 relatif à l'indemnisation de la maladie. Un certificat médical devra être adressé à l'employeur dans les quarante-huit heures du début de l'absence.

### 3° Congé sans solde pour élever un enfant (5)

A l'expiration de son congé de maternité, la mère de famille peut, en vue d'élever son enfant et à condition d'en aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception quinze jours à l'avance, prolonger la suspension de son contrat de travail pendant une période de six mois maximum.

A l'issue de cette période de six mois et sous condition d'avertir son employeur au moins cinq semaines à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, elle est assurée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de la réintégrer soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à son remplacement définitif et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il aurait été fait application à l'intéressée des règles relatives au licenciement collectif pour raison économique.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressée bénéficie pendant un an d'une priorité de réembauchage dans l'un des emplois auxquels la qualification lui permet de prétendre avec maintien de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ en congé de maternité.

### 4° Changement définitif d'emploi

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, l'intéressée, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise supérieure à un an au moment du changement, bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant un mois.

## Absences fortuites

### Article 57

#### En vigueur étendu

En dehors du cas de maladie ou d'accident, toute absence de quelque durée qu'elle soit doit faire l'objet d'une autorisation préalable du chef de service ou de la direction.

En cas d'absence imprévue ou pour une raison indépendante de sa volonté (1), le salarié doit aviser la direction dans les quarante-huit heures sauf cas de force majeure.

L'absence non autorisée préalablement ou non justifiée dans les quarante-huit heures constitue une absence irrégulière qui peut entraîner le licenciement.

Les absences provoquées par maladie ou accident ne constituent pas en elles-mêmes une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de son exécution dans les limites précisées à l'article 50 et à condition qu'elles soient à la fois :

- notifiées aussitôt que possible à la direction, sauf cas de force majeure ;

- et justifiées dans les quarante-huit heures suivant l'arrêt par un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'indisponibilité. La non-production du certificat médical dans le délai ci-dessus constitue une faute qui peut entraîner le licenciement.

Les prolongations successives d'arrêt de travail doivent être signalées à la direction au plus tard la veille du jour prévu initialement pour la reprise, sauf à être considérées comme absences irrégulières ; le certificat médical justificatif doit être produit dans les quarante-huit heures, sous les mêmes sanctions que pour le certificat initial d'arrêt de travail.

## Hygiène et sécurité

### Article 58

#### En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 33 du 14 octobre 1985 étendu par arrêté du 31 janvier 1986 JORF JORF 8 février 1986*

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 étroites relations 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. 233-107 du code du travail.

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

Dans les entreprises n'atteignant pas cinquante salariés mais en ayant au moins vingt-cinq, une commission d'hygiène, sécurité et prévention, composée et fonctionnant suivant les règles prévues pour le CHSCT doit être constituée en application de l'avenant n° 7 du 1er mars 1974 à la présente convention collective (1).

Les représentants du personnel au CHSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

Les représentants du personnel au CHSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention dans les établissements de moins de 300 salariés bénéficient, dans des conditions qui sont précisées par l'avenant n° 33 du 14 octobre 1985 à la présente convention collective (2), de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative aux CHSCT ou aux dispositions de l'avenant n° 7 concernant les commissions d'hygiène, sécurité et prévention les délégués du personnel seront 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.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis du médecin de travail.

#### **Article 58 BIS** En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les comités d'hygiène et de sécurité 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 matériels de protection individuels.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

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

#### **Article 58 TER** En vigueur étendu

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.

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Chaque fois que la situation des locaux le permettra et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, il sera prévu les installations de douches appropriées.

Les ouvriers ayant à effectuer des travaux de manipulation de charbon ou de nettoyage intérieur de la chaudière, ainsi que ceux qui seraient affectés à des travaux particulièrement salissants et qui n'auraient pas été protégés par les vêtements de travail, devront pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement.

#### **Article 58 QUATER** En vigueur étendu

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

- a) Un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments ;
- b) Des assiettes, des couverts et des verres ;
- c) Lorsque le nombre de salariés intéressés le justifie, que la disposition des lieux le permet, et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, un local clair, propre, aéré et chauffé pour lui permettre de prendre ses repas ; une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y sera prévue.

#### **Visite médicale de conducteurs de véhicules poids-lourds**

#### **Article 59** En vigueur étendu

Pour le personnel de conduite justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité des permis de conduire des catégories C et C 1 est pris en charge par l'employeur.

Le temps nécessité par ces visites est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

## **Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs**

### **Hygiène et de sécurité**

#### **Article 60**

##### **En vigueur étendu**

La santé et la sécurité sur les lieux du travail des jeunes ouvriers et apprentis âgés de moins de dix-huit ans, d'une part, et des femmes, d'autre part, font l'objet de dispositions légales et réglementaires (art. L. 234-1 à L. 234-5 et R. 234-1 à R. 234-23 du code du travail). En particulier : les employeurs doivent se conformer aux dispositions de l'article R. 234-6 du code du travail limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les jeunes de moins de dix-huit ans et par les femmes.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans (1) ne peuvent être employés notamment :

- au travail de cisailles, presses de toute nature, outils tranchants, autres que ceux mus par la force de l'opérateur lui-même ;
- au travail d'alimentation en marche des scies, machines à cylindres, broyeurs, malaxeurs, mus mécaniquement.

Il est interdit d'occuper les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans aux travaux d'abattage des animaux dans les abattoirs publics et abattoirs privés et de les admettre de manière habituelle dans les locaux affectés à ces travaux (2). Sont toutefois exclus de cette interdiction les apprentis dans leur dernière année de contrat d'apprentissage.

En application de l'article R. 232-29 du code du travail, un siège approprié est mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

D'autre part, les employeurs s'interdisent de faire travailler en permanence des femmes dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C.

### **Durée du travail**

#### **Article 60 BIS**

##### **En vigueur étendu**

Jeunes travailleurs

La durée journalière et hebdomadaire de travail et le travail de nuit des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans, sont réglés par les articles L. 212-13, L. 212-14 et L. 213-7 à L. 213-10 du code du travail. Il est précisé notamment que :

1° Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaine. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement ;

2° La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement ;

3° Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 h 30 ;

4° Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail. En outre, il peut être dérogé sur simple préavis à cette interdiction en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de seize à dix-huit ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus ;

5° La durée minimale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Dans le cas des dérogations prévues au 4° ci-dessus, un repos continu de douze heures doit être assuré.

Femmes

La durée journalière du travail et le travail de nuit des femmes sont réglés par les articles L. 212-9 à L. 212-12 et L. 213-1 à L. 213-6 du code du travail. Il est précisé notamment que :

1° Les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour coupées par un ou plusieurs repos, dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit ;

2° Tout travail entre 22 heures et 5 heures est interdit.

Toutefois, cette interdiction n'est pas applicable aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité, non plus qu'aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

### **Rémunération**

#### **Article 60 TER**

##### **En vigueur étendu**

Les jeunes travailleurs, au-dessous de dix-huit ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire de la catégorie ou de l'emploi auquel ils

sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement. Ces abattements sont les suivants :

- seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;
- dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

L'abattement cesse d'être applicable lorsque le jeune travailleur a six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève.

Il est toutefois expressément spécifié qu'un jeune travailleur effectuant son travail dans les mêmes conditions qu'un adulte et avec une égale efficacité devra percevoir le même salaire que l'adulte.

### Apprentissage - Formation professionnelle

#### Article 61

En vigueur étendu

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par la formation professionnelle continue.

Un accord du 13 février 1985 reconduit pour une durée indéterminée par un accord du 13 février 1988 (1) définit les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans les entreprises relevant de la présente convention collective.

### Prime d'ancienneté

#### Article 62

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant au salaire de base mensuel minimum de la classification de l'intéressé(e) le taux correspondant à son ancienneté.

Ce taux correspond à 3 % après 3 ans d'ancienneté. Il est augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

(En pourcentage.)

Ancienneté	Taux	Ancienneté	Taux
3 ans	3	7 ans	7
4 ans	4	8 ans	8
5 ans	5	9 ans	9
6 ans	6	10 ans et au-delà	10

Le montant de la prime d'ancienneté est fonction du temps de travail effectif de l'intéressé(e) et s'ajoute au salaire réel avec mention à part sur le bulletin de paie.

Cette prime ne se cumule pas avec tout autre avantage, prime ou indemnité de même nature.

### Prime de fin d'année

#### Article 63

En vigueur étendu

Une prime annuelle d'un montant minimum de (1) F sera accordée au personnel en fin d'année, sous réserve d'une présence continue toute l'année. Les absences autorisées, les congés de maladie, maternité, accidents du travail n'interrompent pas la présence continue.

#### Article 63

En vigueur étendu

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est au moins égal à la rémunération mensuelle de base conventionnelle afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un 13e mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les 3 cas suivants :

- chômage partiel ;

- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la maternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinuée de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée pro rata temporis dans les 3 cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel ;
- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinuée supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

Le barème de la prime de fin d'année est le minimum à respecter par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle sous réserve des dispositions qui précèdent.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en une ou plusieurs fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie.

## Retraite complémentaire

### Article 64

En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 44 du 26 mars 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991*

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective bénéficie d'un régime de retraite complémentaire. Les entreprises membres de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes, du syndicat national du commerce du porc, de la confédération nationale de la triperie française donnent leur adhésion à l'Institution de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (ISCA, 21, rue d'Artois, 75008 Paris).

La cotisation est assise, conformément aux dispositions de l'ARRCO, sur les salaires bruts limités à trois fois le plafond de la sécurité sociale (non-cadres), sauf pour les salariés pour lesquels l'assiette ARRCO est limitée au plafond de la sécurité sociale (cadres).

Le taux contractuel de cotisation est de :

- 5 p. 100 au 1er octobre 1991 ;
- 6 p. 100 au 1er octobre 1992 ;
- 7 p. 100 au 1er janvier 1993 ;
- 8 p. 100 au 1er janvier 1994 ;

La cotisation est prise en charge par l'employeur et les salariés selon les modalités suivantes :

1. Taux de cotisation de 5 p. 100 applicable au 1er octobre 1991.  
4 p. 100 supportés à raison de 60 p. 100 par l'employeur et 40 p. 100 par le salarié.  
1 p. 100 supportés à raison de 10 p. 100 par l'employeur et 90 p. 100 par le salarié.

2. Taux de cotisation de 6 p. 100, 7 p. 100 et 8 p. 100 applicables selon le calendrier ci-dessus.

La cotisation est prise en charge à raison de 50 p. 100 par l'employeur et 50 p. 100 par le salarié.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salarié dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle.

L'inscription des salariés au régime de retraite prend effet le premier jour de travail dans l'entreprise.

Les avantages résultant de la mise en application de ce régime ne pourront se cumuler avec ceux existant déjà, pour le même objet à l'intérieur de certaines entreprises.

Il est convenu que l'application de ce régime ne peut entraîner une diminution des avantages déjà acquis individuellement par les salariés à la date de sa mise en vigueur. Ainsi, à taux contractuel égal, la répartition en vigueur ne sera modifiée comme susindiqué, que si elle est plus favorable au salarié.

Dans le cas des entreprises appliquant un taux contractuel supérieur à 4 p. 100 mais inférieur à 8 p. 100, l'augmentation de ce taux en application du présent accord se répartit entre employeur et le salarié de manière à parvenir à parité sur la totalité de la cotisation au taux de 8 p. 100. Dans le cas des entreprises appliquant un taux contractuel de 8 p. 100 à la date du présent accord, la répartition en vigueur demeure inchangée.

Les entreprises qui, avant qu'il en soit fait obligation, avaient adhéré à un autre régime que l'ISICA appliquent aux salariés concernés les mêmes taux de cotisations, dans les mêmes conditions.

Ces augmentations de taux bénéficient de l'accord ARRCO du 29 juin 1988 améliorant les droits acquis au titre des périodes antérieures au changement de cotisation.

## **Conciliation**

### **Commission nationale**

#### **Article 65**

En vigueur étendu

Il est institué une commission nationale professionnelle paritaire de conciliation à laquelle doivent être obligatoirement soumis tous différends constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, de ses travaux ou de ses avenants.

Les différends de toute autre nature peuvent, facultativement, d'un commun accord entre les parties, être soumis à la commission de conciliation qui décidera si elle accepte d'en connaître et fixera les délais dans lesquels s'appliquera la procédure de conciliation, et ne sera pas tenue par les délais prévus ci-dessous pour la procédure obligatoire de conciliation.

### **Composition de la commission**

#### **Article 65 BIS**

En vigueur étendu

La commission nationale professionnelle paritaire de conciliation est composée de deux collèges :

- un collège " Salariés " comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ; étant entendu que les organisations affiliées d'une même confédération ne seront représentées que par deux membres au plus ;
- un collège " Employeurs " d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la F.N.I.C.G.V.

Les commissaires, qui doivent répondre aux conditions de nationalité du paragraphe 2 de l'article 11, sont désignés par chacune des organisations intéressées. Ils sont désignés pour un an et leur mandat se renouvelle par tacite reconduction.

En cas de vacance d'un poste, par suite de décès, révocation, démission, maladie prolongée, celui-ci est pourvu pour la durée restant à courir jusqu'à l'expiration du mandat de l'intéressé.

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la F.N.I.C.G.V.

### **Mise en oeuvre de la procédure de conciliation**

#### **Article 65 TER**

En vigueur étendu

La commission nationale de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat, dont le service est assuré par le secrétariat de la F.N.I.C.G.V.

Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les sept jours francs de la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tous avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

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

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

## Textes Attachés

### Annexe à l'article 36 relatif à l'embauchage CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 20 février 1969

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Raison sociale :

Adresse de l'Entreprise :

Date :M. (Nom, Prénom, adresse)

M,

Nous avons l'honneur de vous confirmer ci-après les conditions de votre engagement au service de notre entreprise.

Le présent engagement est fait aux conditions générales fixées par la loi et par la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (et, éventuellement, par le règlement intérieur de l'entreprise).

Vous êtes entré dans notre entreprise, le: (2).

Votre période d'essai étant effectuée (3), vous occuperez à la date du (4), la fonction de (5), au coefficient (6) servant à la détermination de votre rémunération minimum.

Sur la base du dernier avenant sur les salaires en date du (7),

cette rémunération minimum est actuellement de F

pour un horaire hebdomadaire de 40 heures.

Votre emploi sera exercé dans l'(ou les) établissement(s) situé(s) à

Votre rémunération sera fixée comme suit :

- appointements mensuels : F.

(Le cas échéant)

- primes contractuelles : F (8).

(Le cas échéant)

- avantages en nature évalués, à ce jour, à : F.

Cette évaluation évoluera suivant les variations de la valeur des avantages ci-dessus énumérés.

Cette rémunération correspond à :

- un horaire hebdomadaire de 40 heures. Il s'y ajoute, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires,

ou (le cas échéant),

- un horaire forfaitaire de heures (9).

(Le cas échéant)

Vous bénéficierez, également, des avantages suivants : (10).

Nous vous serions obligés de bien vouloir nous retourner le second exemplaire du présent contrat en y portant la date et votre signature précédée de la mention écrite de votre main " lu et approuvé ".

A , le ...

## **Annexe aux articles 44 ter et 44 quater CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 20 février 1969**

### **Annexe aux articles 44 ter et 44 quater relatifs aux licenciements collectifs et aux mutations économiques (Extraits de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi modifié par avenant du 22 février 1988)**

[En vigueur étendu](#)

Voir accord national professionnel du 20 octobre 1986 sur l'emploi modifié (articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26)

## **Annexe à l'article 58 Avenant n° 7 du 1 mars 1974 Préambule**

### **HYGIENE - SECURITE - PREVENTION**

#### **Hygiène - Sécurité - Prévention dans les entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.**

[En vigueur étendu](#)

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

L'article 58 de la convention collective de l'industrie et des commerces en gros des viandes a défini certaines règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail, mais il apparaît opportun, tant à la délégation patronale qu'à la délégation ouvrière, d'apporter des précisions et compléments en vue de parvenir à une amélioration de plus en plus grande.

Dans les trois domaines, les règles nationales ont fait l'objet de modifications qui trouvent progressivement leur application, en même temps que sont mises en oeuvre les décisions de la Commission des communautés économiques européennes.

Dans le secteur de la viande, en particulier, les dispositions communautaires sont, en effet, de plus en plus impératives et il est indispensable que, tant pour le personnel sur le plan humain et sur le plan " conditions de travail " que pour les entreprises sur le plan d'un meilleur fonctionnement et d'une amélioration de la commercialisation, les prescriptions adoptées soient tout d'abord connues de tous les intéressés et ensuite mises en oeuvre d'une façon objective.

Il convient cependant de souligner que la situation n'est pas identiquement la même dans toutes les entreprises, notamment dans les abattoirs, les ateliers de préparation ou de conditionnement, les entrepôts frigorifiques, etc.

Lorsqu'il s'agit d'abattoirs privés, la direction de l'entreprise dispose de toutes les initiatives voulues pour mettre en oeuvre quelque amélioration que ce soit, compte tenu des structures existantes et des impératifs économiques.

Par contre, dans les abattoirs publics, les conditions d'exploitation sont subordonnées à des règles particulières puisque la commune ou le groupement de communes est propriétaire de l'installation et garde l'initiative en matière d'investissement et de modernisation.

Cette remarque doit être complétée par le fait que le plan d'implantation des abattoirs, tant publics que privés, qui vise par conséquent les entreprises qui doivent répondre aux normes nationales et communautaires, a fait l'objet depuis sa publication en novembre 1968 de modifications par suppressions ou adjonctions pour des raisons diverses.

#### **I.-Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et commissions d'hygiène, sécurité et prévention (1).**

[En vigueur étendu](#)

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

La réglementation prévoit, depuis la publication du décret du 1er août 1947, que dans les entreprises ayant un personnel excédant une certaine limite doivent être mis en place des comités d'hygiène et de sécurité qui sont, en fait, des commissions du comité d'entreprise, ayant un caractère technique et consultatif.

Le seuil est de 300 salariés pour les établissements commerciaux proprement dits et de 50 salariés pour les établissements industriels auxquels sont assimilés les abattoirs, les ateliers de découpe, de préparation, de conditionnement, etc.

Il apparaît donc utile de donner, dans le secteur de l'industrie et des commerces en gros des viandes, un champ d'application plus large, en prévoyant pour toutes les entreprises ayant au moins vingt-cinq salariés la mise en place d'une commission d'hygiène, sécurité et prévention. Ces commissions peuvent, dans une certaine mesure, être assimilées aux comités d'hygiène et de sécurité mais il convient de trouver des solutions pragmatiques pour que le fonctionnement en soit satisfaisant.

Le souci de mettre en place ces commissions est inspiré notamment par le fait que le secteur de l'industrie et des commerces en gros des viandes présente des caractéristiques spécifiques en matière d'utilisation d'outillage collectif ou individuel et que les problèmes sont, dans une certaine mesure, indépendants du nombre de salariés qui constitue le plus souvent le critère d'application ou de non-application.

Rien n'étant changé aux comités d'hygiène et de sécurité, tels qu'ils fonctionnent actuellement et compte tenu de la loi du 27 décembre 1973, ni quant à la désignation des membres, les solutions suivantes pourront être adoptées pour les commissions d'hygiène, sécurité et prévention à mettre en place dans les entreprises ayant un personnel de plus de vingt-cinq et de moins de cinquante salariés.

La composition de ces commissions sera calquée sur celle des comités, avec participation des délégués du personnel en cas d'absence de comité d'entreprise. Ces commissions se réuniront dans les mêmes conditions que les comités, c'est-à-dire trimestriellement et chaque fois qu'il y a eu un accident. En outre, le personnel, par le canal de la commission, pourra, par écrit, faire connaître à la direction de l'entreprise ses remarques et constatations sur les problèmes d'hygiène, sécurité et prévention.

Ces remarques et constatations étant communiquées à la direction, celle-ci devra, dans un délai de quinze jours, donner sa position sur le document écrit qui lui a été soumis. Si la direction est d'accord, elle devra les mettre en application et, en cas de désaccord, appel pourra être fait à l'inspection de la prévention des accidents du travail.

Il est à noter que cette même procédure de transmission d'observations et remarques du personnel pourra être mise en oeuvre pour les comités d'hygiène et de sécurité proprement dits fonctionnant dans les entreprises ayant plus de cinquante salariés.

## II. - Hygiène (1).

### En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les articles 58 ter et 58 quater de la convention prévoient que, doivent être :

" Art. 58 ter. - Mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisances en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

" Chaque fois que la situation des locaux le permettra, et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, il sera prévu des installations de douches appropriées.

" Les ouvriers ayant à effectuer des travaux de manipulation de charbon ou de nettoyage intérieur de la chaudière ainsi que ceux qui seraient affectés à des travaux particulièrement salissants et qui n'auraient pas été protégés par les vêtements de travail devront pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement.

" Art. 58 quater. - Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

" a) Un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments ;

" b) Des assiettes, des couverts et des verres ;

" c) Lorsque le nombre de salariés intéressés le justifie, que la disposition des lieux le permet, et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, un local clair, propre, aéré et chauffé pour lui permettre de prendre ses repas ; une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y sera prévue. "

Des précisions supplémentaires seront apportées, compte tenu de la réglementation communautaire, remarque étant faite que, dans les cas où les entreprises utilisent des abattoirs publics, elles n'ont pas la possibilité d'intervention directe quant à la réalisation pratique.

Les abattoirs et ateliers de découpe doivent, en outre, comporter des vestiaires, des lavabos et des douches ainsi que des cabinets d'aisances avec chasse d'eau, ces derniers ne pouvant ouvrir directement sur les locaux de travail (C.E.E.).

Les lavabos doivent être pourvus d'eau courante chaude et froide, de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-mains à n'utiliser qu'une seule fois (C.E.E.).

Des lavabos doivent être placés à proximité des cabinets d'aisances (C.E.E.).

Des dispositifs suffisants doivent se trouver dans les locaux de travail pour le nettoyage et la désinfection des mains et du matériel de travail, ces dispositifs doivent se trouver le plus près possible des postes de travail. Les robinets ne doivent pas pouvoir être actionnés à la main. Ces installations doivent être pourvus d'eau courante froide et chaude, de produits de nettoyage et de désinfection ainsi que d'essuie-mains ne pouvant être utilisés qu'une seule fois (C.E.E.).

Pour le nettoyage des outils, l'eau ne doit pas avoir une température inférieure à 82 °C (C.E.E.).

Le personnel doit porter des vêtements de travail et une coiffure propre ainsi que, le cas échéant, un couvre-nuque (C.E.E.).

Le personnel affecté à l'abattage des animaux, au travail et à la manipulation des viandes fraîches, est tenu de se laver et de se désinfecter les mains plusieurs fois au cours d'une même journée de travail ainsi qu'à chaque reprise du travail (C.E.E.). Ces obligations effectuées dans un temps normal sont comprises dans la durée du travail rémunéré.

Les personnes qui ont été en contact avec des animaux malades ou de la viande infectée doivent immédiatement se laver soigneusement les mains et les bras avec de l'eau chaude, puis les désinfecter (C.E.E.). Ces obligations effectuées dans un temps normal sont comprises dans la durée du travail rémunéré.

Lors de l'abattage, de la découpe, du travail et des autres manipulations des viandes fraîches, la présence de personnes susceptibles de contaminer ces viandes doit être interdite. C'est le cas notamment des personnes portant un pansement aux mains, à l'exception d'un pansement étanche protégeant une blessure non purulente (C.E.E.).

Les vestiaires devront être adaptés en permettant notamment de pouvoir y faire sécher, dans un endroit aménagé, les vêtements de travail.

Les entreprises doivent prendre en charge le nettoyage des vêtements de travail et feront en sorte que des vêtements propres et secs soient donnés aux salariés plusieurs fois par semaine si nécessaire.

Le matériel et les instruments utilisés pour le travail et l'entreposage des viandes fraîches doivent être maintenus en bon état d'entretien et de propreté. Ils doivent être soigneusement nettoyés et désinfectés plusieurs fois au cours d'une même journée de travail ainsi qu'à la fin des opérations de la journée et avant d'être réutilisés, lorsqu'ils ont été souillés, notamment par les germes d'une maladie (C.E.E.).

*(1) Étendu sous réserve de l'application des articles L. 232-1 et suivants et R. 232-1 et suivants du code du travail.*

### III. - Sécurité.

#### En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

L'article 58 bis de la convention prévoit que les employeurs doivent s'engager à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les comités d'hygiène et de sécurité 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 des matériels de protection individuels.

Mesures collectives

Les locaux d'abattage doivent être de dimensions telles que le travail puisse s'y effectuer de façon satisfaisante (C.E.E.).

Chaque entreprise devra examiner les conditions d'adaptation des postes de travail en vue d'éviter les mouvements dangereux et de façon telle que chaque travailleur ait suffisamment de place pour travailler en sécurité. Cet examen devra être réalisé en conformité avec l'esprit de la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973.

En ce qui concerne, d'une façon générale, l'appareillage, il doit être conforme aux normes définies sur le plan national et sur le plan communautaire.

Mesures individuelles

Des efforts importants ont déjà été entrepris et seront poursuivis, de telle sorte que le matériel de protection individuel soit efficacement utilisé (gants, tabliers, bottes, casques, etc.) et qu'il soit mieux adapté, certaines des normes actuellement homologuées ne donnant pas toute satisfaction quant à l'utilisation (lourdeur excessive, etc.).

Il est précisé que ce matériel de protection (gants, tabliers, bottes, casques, etc.) doit être fourni par les entreprises.

Les représentants des syndicats, les membres des comités d'hygiène et de sécurité, les membres des commissions d'hygiène, sécurité et prévention et les différents chefs de service responsables doivent veiller aussi attentivement que possible à ce que les salariés respectent les prescriptions qui leur sont données quant à l'utilisation du matériel de protection.

### IV. - Prévention.

#### En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

L'article 58 de la convention rappelle qu'en application de la loi :

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

" Les membres du comité disposeront du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Ce temps leur sera rémunéré comme temps de travail.

" Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative aux comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront 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. "

Ainsi que cela a été indiqué dans le premier chapitre du présent avenant, il est décidé de mettre en place pour les entreprises ayant moins de 50 mais plus de 25 salariés des commissions d'hygiène, sécurité et prévention.

Afin de remédier aux conséquences d'une fatigue excessive, il n'y aura pas recours à des rythmes dépassant les limites réglementaires ou admises paritairement, notamment pour les livreurs-chauffeurs et les manutentionnaires. Il est rappelé, pour ces derniers, qu'un homme ne peut porter, d'une façon habituelle, des charges supérieures à 55 kg que s'il a été reconnu apte par le médecin du travail. Il est interdit de faire porter à un homme seul une charge de plus de 105 kg.

Un certificat médical doit être exigé de toute personne affectée au travail des viandes fraîches. Ce certificat doit attester que rien ne s'oppose à cette affectation. Il doit être renouvelé tous les ans et chaque fois que le vétérinaire officiel en fait la demande. Il doit être tenu à la disposition de ce dernier (C.E.E.).

Pour tous les cas non prévus par la convention collective de maladie ou accident n'entraînant pas d'arrêt de travail, mais seulement l'impossibilité d'occuper le poste habituel, aucun déclassement, aucune diminution de salaire n'interviendront pendant cette période de changement d'affectation.

Pour toutes les maladies professionnelles homologuées, lorsqu'il existe un vaccin sur le plan humain, la vaccination devra être obligatoire pour tout le personnel concerné et effectuée par la médecine du travail.

La connaissance à l'embauche du groupe sanguin du salarié apparaît indispensable. Chaque personne en tenue de travail devra donc être munie, sous une forme à déterminer, d'un indicatif précisant, en cas d'accident, le groupe sanguin auquel appartient l'intéressé.

Pause (modifié par Avenant n° 10) (\*).

(\* Ce paragraphe est désormais caduc. Pour ce qui a trait au temps de pause, il convient de se reporter à l'article 46, 7°, des dispositions générales de la présente convention collective nationale.

## Annexe à l'article 58 Avenant n° 33 du 14 octobre 1985

## FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT

### PREAMBULE

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 236-10 du code du travail, détermine les conditions dans lesquelles les représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ( CHSCT), occupés dans les établissements employant moins de 300 salariés, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

### FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

#### Formation des représentants du personnel au CHSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention dans les établissements de moins de 300 salariés

##### I. - Bénéficiaires.

En vigueur étendu

Bénéficient des dispositions contenues dans le présent accord les salariés, qui n'ayant pas déjà suivi une formation du type de celle qui est prévue par le présent accord, détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT dans un établissement occupant moins de 300 salariés.

##### II. - Nature de la formation.

En vigueur étendu

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli, qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

##### III. - Conditions d'exercice du stage de formation Durée du stage de formation

En vigueur étendu

Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables, il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Demande de stage de formation

Le représentant au CHSCT, qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 45 jours avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés d'éducation ouvrière dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de trois semaines à compter de la réception de la demande.

##### IV. - Organismes chargés d'assurer la formation.

En vigueur étendu

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur la liste arrêtée par le commissaire de la République de région et qui comporte les organismes ou instituts nationaux ainsi habilités.

Cet organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

## V. - Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés.

### En vigueur étendu

Dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 25 et 199 salariés et de deux salariés par an pour les établissements occupant entre 200 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission des stagiaires du groupe II fixée en application du décret du 10 août 1966 ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

## VI. - Durée.

### En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord national, établi en vertu des articles 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.

Rungis, le 14 octobre 1985.

## ANNEXE I " AGENTS DE MAITRISE " Accord du 1 août 1969

### AGENTS DE MAITRISE

#### Champ d'application.

##### Article 1

##### En vigueur étendu

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des agents de maîtrise, techniciens et assimilés occupés dans les entreprises visées par la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes, signée le 12 février 1969.

Il est entendu que les clauses générales de cette convention leur sont applicables.

Elles ne peuvent être, non plus que les dispositions de la présente annexe, la cause de restrictions d'avantages dans les entreprises soit individuellement, soit collectivement.

En aucun cas les avantages accordés par la présente annexe ne pourront se cumuler avec les avantages accordés dans une entreprise pour le même objet.

#### Ancienneté.

##### Article 2

##### En vigueur étendu

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé comme agent de maîtrise d'une façon continue ou non dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ; les interruptions pour périodes militaires obligatoires et le service militaire obligatoire ;
- les interruptions pour maladies, accidents, maternités, ainsi que les congés annuels ou congés exceptionnels de courte durée.

#### Période d'essai.

##### Article 3

##### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 47 art. 2 du 30 juin 1995 BO conventions collectives 95-35, étendu par arrêté du 24 octobre 1995 JORF 4 novembre 1995.

En application de l'article 36 des dispositions générales et sauf accord particulier entre les parties pour une durée plus longue, la durée normale de la période d'essai est fixée à :

- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise ayant un coefficient inférieur à 320 ;
- trois mois pour ceux ayant un coefficient égal ou supérieur à 320.

Les conditions de rémunération et de durée du travail pour la période d'essai devront être précisées préalablement au salarié.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tous moments, sans aucun préavis. Le délai de préavis réciproque, sauf faute grave, sera de deux semaines au cours de la deuxième moitié.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le technicien ou l'agent de maîtrise licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi.

A la demande de l'intéressé, ces heures d'absence pourront être groupées sur certains jours déterminés, compte tenu des nécessités du service.

Le technicien ou l'agent de maîtrise ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

### **Engagement.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 17 du 2 juin 1977 étendu par arrêté du 18 octobre 1977 JONC 4 novembre 1977*

Tout engagement définitif sera confirmé dans les huit jours par une notification stipulant en particulier :

- la date d'entrée du salarié dans sa fonction d'agent de maîtrise ;
- l'emploi occupé dans la classification et l'établissement dans lequel il s'exercera ;
- la position et le coefficient hiérarchique afférent à la fonction occupée ;
- les éléments constitutifs du salaire d'embauchage ainsi que l'horaire correspondant ;
- la durée du délai-congé ;
- les régimes de retraite et de prévoyance.

### **Notifications individuelles.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Dans un délai de trois mois à dater de la signature de la présente annexe, tout agent de maîtrise ou assimilé en fonction recevra une notification écrite en double exemplaire qui lui précisera sa fonction conformément aux dispositions de l'article 4 de la présente annexe. Un exemplaire sera à rendre à l'employeur, quinze jours après réception, revêtu de la mention " lu et approuvé ", daté et signé.

### **Mutation - Remplacement.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

Si, par suite d'accords économiques ou autres survenant entre deux ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de leur activité, un collaborateur d'une des entreprises accepte de passer dans une autre, il n'y aura ni congédiement, ni discontinuité dans le calcul des indemnités à lui revenir, ni modification de tous autres avantages acquis antérieurement.

Cette décision sera obligatoirement notifiée par écrit par le nouvel employeur.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié. Un délai de réflexion d'un mois sera accordé au salarié.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de trois mois sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou l'accident du titulaire, auquel cas il ne peut excéder la durée d'un an.

A l'expiration de ce délai, selon le cas, de trois mois ou d'un an, si l'intéressé n'est pas réintégré dans ses fonctions antérieures, il est titularisé dans ses nouvelles fonctions.

Lorsque le remplacement est motivé par le congé payé du titulaire, le salarié continue de percevoir sa rémunération antérieure pendant toute la durée du remplacement.

Lorsque le remplacement est motivé par toute autre circonstance, le salarié ne continue de percevoir sa rémunération antérieure que pendant les quinze premiers jours du remplacement ; à partir du seizième jour et jusqu'au trentième jour du remplacement, il reçoit, en sus de sa rémunération antérieure, une indemnité compensatrice égale à la moitié de la différence entre le salaire minimum applicable à son poste habituel et le salaire minimum applicable au poste qu'il occupe provisoirement ; cette indemnité pouvant toutefois être limitée de telle sorte que, ajoutée à la rémunération antérieure de l'intéressé, le total ne dépasse pas le salaire minimum du poste provisoirement occupé. A partir du trente et unième jour et jusqu'à la fin du remplacement, l'indemnité compensatrice est égale à la différence entre la rémunération antérieure de l'intéressé et le salaire minimum applicable au poste qu'il occupe provisoirement. Si un salarié effectue, au cours d'une année civile, plusieurs remplacements dans le même emploi, il y a lieu de tenir compte cumulativement de ses différentes périodes de remplacement pour déterminer le point de départ et le montant de l'indemnité compensatrice. Pour qu'il y ait remplacement au sens du présent paragraphe, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire.

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

### **Modification du contrat.**

#### **Article 7**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant n° 13 du 15 décembre 1975 étendu par arrêté du 17 février 1976 JONC 29 février 1976*

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements et la nouvelle fonction.

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, dispose de deux mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Le refus motivé d'accepter le déclassement proposé ne constitue pas, par lui-même, un motif légitime de rupture de contrat. Si la modification n'est pas acceptée par l'intéressé et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra à l'agent de maîtrise le préavis et les indemnités de licenciement prévus aux articles 8 et 9 de la présente annexe.

Dans le cas de promotion d'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé, à une fonction supérieure dans l'entreprise où il est déjà occupé, la période d'essai est facultative, mais ne peut aucunement, en cas d'insuffisance professionnelle, constituer une cause de licenciement. L'intéressé doit, dans ce cas, réintégrer sa fonction précédente sans qu'il puisse être porté atteinte à ses droits acquis antérieurement.

### **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Préavis.**

#### **Article 8**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant n° 47 art. 2 du 30 juin 1995 BO conventions collectives 95-35, étendu par arrêté du 24 octobre 1995 JORF 4 novembre 1995.*

En cas de rupture de contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, ne pourra être inférieure, à compter du lendemain de la notification par lettre recommandée, à :

- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise titulaires d'un coefficient inférieur à 320 ;
- trois mois pour les techniciens et agents de maîtrise, titulaires d'un coefficient égal ou supérieur à 320.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, si les collaborateurs licenciés par leur employeur trouvent un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui leur a été notifié, ils peuvent quitter leur poste sans être redevables d'aucune indemnité.

Pendant la durée du préavis, les techniciens et agents de maîtrise, sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi deux heures par jour. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou à défaut alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur ; elles pourront être groupées sur la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service.

Ces heures d'absence seront rémunérées.

#### **Indemnité de licenciement.**

#### **Article 9**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant n° 29 du 22 novembre 1983 étendu par arrêté du 9 mai 1984 JONC 19 mai 1984.*

Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, il est alloué aux agents de maîtrise licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans et après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans leur qualification d'agent de maîtrise une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre zéro et dix ans révolus : 1,5/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté comprise entre onze et vingt ans : 2,5/10 de mois par année de présence au-delà de dix ans ;

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre vingt et un et vingt-cinq ans : 4/10 de mois par année de présence au-delà de vingt ans et jusqu'à vingt-cinq ans maximum.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des douze mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour la maladie, des douze derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque l'agent de maîtrise, licencié par suite de fusion, concentration, réduction d'emploi résultant de la modernisation ou pour toute autre raison économique, est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité ci-dessus (premier alinéa) est majorée de 20 p. 100.

Au cas où un agent de maîtrise, technicien ou assimilé sera licencié dans un délai d'un an suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité d'agent de maîtrise, de technicien ou assimilé, il bénéficiera d'une indemnité égale à celle qui lui avait été acquise au moment de son déclassement.

## RETRAITE

### Indemnité de départ en retraite (1).

#### Article 10

##### En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 \*étendu avec exclusions par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989\*.*

L'âge normal de la retraite prévu par le code de la sécurité sociale ainsi que par les différents régimes complémentaires étant soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale et ouvrant droit à la retraite au taux normal), tout agent de maîtrise peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de cet âge sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un agent de maîtrise à la retraite à partir de soixante-cinq ans doit l'en avertir au moins trois mois à l'avance. *De même, lorsqu'un agent de maîtrise envisage de prendre sa retraite à partir de l'âge de soixante-cinq ans, il prévient son employeur au moins trois mois avant la date à laquelle il désire effectivement mettre fin au contrat* (1).

L'agent de maîtrise partant en retraite, soit à son initiative, soit à celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans reçoit (sauf cas de faute grave) une indemnité de départ en retraite tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre zéro et dix ans révolus : un dixième de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre onze et vingt-cinq ans : deux dixièmes de mois par année de présence au-delà de dix ans et jusqu'à vingt-cinq ans maximum.

*(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 10 août 1989, art. 1er).*

### Retraite anticipée.

#### Article 11

##### En vigueur étendu

Lorsqu'un collaborateur demandera sa mise à la retraite anticipée à partir de soixante ans, il percevra les indemnités de départ en retraite fixées à l'article 10 de la présente annexe, sous réserve que ce collaborateur, agent de maîtrise, technicien, assimilé, ait effectivement demandé la liquidation de sa retraite.

### Congé d'ancienneté.

#### Article 12

##### En vigueur étendu

Les agents de maîtrise, techniciens ou assimilés ayant l'ancienneté requise dans l'entreprise et au moins un mois de travail effectif apprécié à la fin de la période de référence bénéficient d'un congé d'ancienneté s'ajoutant au congé normal tel que défini aux alinéas 1, 2 et 3 de l'article 51 des dispositions générales de la présente convention collective égal à un jour ouvrable après cinq ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en considération est l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 2 de la présente annexe. Elle s'apprécie au 31 mai, dernier jour de la période de référence ouvrant droit aux congés. Toutefois, en cas de rupture de contrat pendant la période de référence, c'est à la date d'expiration du contrat de travail que s'apprécie l'ancienneté.

La date à laquelle ce congé supplémentaire est pris doit être fixée en accord avec l'employeur et, en tout état de cause, avant la fin de la période de référence en cours. Sauf accord exprès de ce dernier, le congé supplémentaire n'est pas accolable au congé principal. Par contre, en cas de fractionnement du congé principal, il peut être accolé à la fraction de ce congé prise en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre). Mais, dans ce cas, le congé d'ancienneté ne doit naturellement pas être pris en considération pour la détermination des jours supplémentaires éventuellement dus en cas de fractionnement en application de l'article L. 223-8 du code du travail.

La prise effective du congé supplémentaire d'ancienneté ne peut entraîner aucune réduction du salaire effectif des intéressés (heures supplémentaires éventuellement comprises).

## **Maladie - Accident - Maternité.**

### **Article 13**

#### **En vigueur étendu**

Les appointements des agents de maîtrise, techniciens ou assimilés dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, maternité ou accident dûment constatés et reconnus par certificat médical sont, selon les cas, maintenus ou complétés dans les conditions suivantes :

- après six mois de présence dans l'entreprise et jusqu'à dix ans : 100 p. 100 pendant quatre mois ;
- après dix ans de présence dans l'entreprise : 100 p. 100 pendant quatre mois, 70 p. 100 pendant les trois mois suivants.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constatés et reconnus par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- 100 p. 100 pendant cinq mois.

Les prestations touchées par les intéressés :

- indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance, mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
- indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements, feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un agent de maîtrise, technicien ou assimilé au cours d'une même année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé au début de sa maladie. Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé, la notification du remplacement ne peut avoir effet avant l'expiration des périodes d'indemnisation prévues ci-dessus. Cette notification devra être faite par lettre recommandée suivant la procédure prévue à l'article 40 des dispositions générales.

L'intéressé percevra les indemnités de licenciement prévues à l'article 9 de la présente annexe.

Les indemnités de maladie tiennent lieu d'indemnité de préavis. Toutefois, les intéressés auront une priorité absolue de réengagement dans un emploi similaire durant les douze mois suivant leur licenciement.

## **FORMATION PROFESSIONNELLE - PROMOTION**

### **Formation professionnelle.**

#### **Article 14**

#### **En vigueur étendu**

Dans la mesure du possible, toutes facilités seront accordées aux collaborateurs pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle. La documentation existant dans l'entreprise susceptible d'aider au développement de leurs connaissances sera, sur leur demande, mise à leur disposition.

### **Promotion.**

#### **Article 15**

#### **En vigueur étendu**

Lorsqu'un poste d'agent de maîtrise est vacant, un agent de maîtrise d'un coefficient inférieur peut postuler.

### **Frais de déplacement.**

#### **Article 16**

#### **En vigueur étendu**

- Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et seront remboursés sur état. Les déplacements en chemin de fer seront assurés en 2e classe le jour, en 1re classe ou couchette la nuit.
- Les déplacements effectués en avion, en accord avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spécialement souscrite par l'agent de maîtrise et remboursée par l'employeur, pour un montant égal à cinq années du dernier traitement de l'agent de maîtrise intéressé.
- Pour les agents de maîtrise autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais sera déterminé d'après les barèmes utilisés pour les fonctionnaires dont le service nécessite des déplacements.
- Les déplacements supérieurs à six semaines, effectués en France métropolitaine, donneront lieu à l'application des dispositions suivantes :

Il est accordé à l'agent de maîtrise un voyage de détente payé aller et retour lui permettant de passer à son domicile deux jours nets consécutifs, dont un non ouvrable, toutes les six semaines. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à quinze jours au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué.

Si l'agent de maîtrise renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci sera payé sur justification de sa réalité.

En cas d'impossibilité de vote par correspondance, un voyage sera payé à l'agent de maîtrise électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.), s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux agents de maîtrise dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

e) Dans le cas où l'agent de maîtrise serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'agent de maîtrise, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.

En cas de décès de l'agent de maîtrise, les frais de retour du corps au lieu de résidence seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale ou du régime de prévoyance auxquelles l'intéressé pourrait prétendre viendront en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

g) Les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement.

#### **Changement de résidence.**

##### **Article 17**

En vigueur étendu

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du collaborateur et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas un motif valable de congédiement.

Tout collaborateur qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine, pour les besoins du service est licencié avant un délai de cinq ans, au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave et sur justification de son retour dans le délai de six mois, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de cinq ans, les frais de retour, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification et si le retour du corps a lieu dans les six mois suivant le décès du collaborateur au lieu initial de résidence ou à distance équivalente.

#### **Brevet.**

##### **Article 18**

En vigueur étendu

Lorsqu'un agent de maîtrise, technicien ou assimilé fait une invention dans le cadre de l'activité de l'entreprise où il est employé au moment de l'invention, y compris l'activité des services de recherches et d'études de ladite entreprise, la demande de brevet faite par l'entreprise à laquelle appartient l'invention devra obligatoirement mentionner le nom de l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé et cette mention devra figurer également dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, droit de copropriété. Elle devra figurer dans les demandes de brevet faites à l'étranger, lorsque la loi étrangère le permet. Dans le délai de cinq ans au cas où le brevet est mis en exploitation, si l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé ne reçoit pas de l'entreprise une rémunération correspondant aux services qu'il rend à l'employeur par son invention, ou si l'invention est en dehors du travail dévolu à l'intéressé, ou encore s'il est à la retraite ou n'est plus au service de l'employeur, une rémunération complémentaire lui sera versée.

Cette rémunération complémentaire devra être fixée en tenant compte de l'emploi de l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé dans l'entreprise, des circonstances dans lesquelles l'invention a été connue et mise au point ; de la contribution personnelle originale de l'intéressé et des bénéfices qu'elle est de nature à procurer.

La rémunération complémentaire, lorsqu'elle sera due, sera déterminée en accord entre l'employeur et l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé, et, faute d'accord, par le tribunal compétent.

Ces dispositions s'appliqueront aux brevets de procédés.

Lorsque l'agent de maîtrise, technicien ou assimilé fait, sans le concours de l'employeur ou de moyen appartenant à l'employeur, une invention qui n'entre pas dans l'objet de son contrat de travail et ne résulte pas de son travail chez l'employeur, cette invention lui appartient de droit et exclusivement, sans recours de l'employeur.

#### **Secret professionnel.**

##### **Article 19**

En vigueur étendu

Les agents de maîtrise sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne les procédés de fabrication et de transformation et les méthodes de commercialisation propres à l'entreprise.

**Conciliation.**

**Article 20**  
**En vigueur étendu**

Tout litige individuel ou collectif concernant les agents de maîtrise, techniciens ou assimilés sera, préalablement à toute procédure judiciaire, soumis à une sous-commission de la commission de conciliation prévue à l'article 65 des dispositions générales.

Cette sous-commission ne devra comprendre que des salariés des entreprises appartenant à la catégorie " agent de maîtrise, technicien, assimilé " ou des représentants syndicaux mandatés par les organisations représentatives des agents de maîtrise, techniciens et assimilés, signataires de la présente convention collective.

**ANNEXE II CADRES Accord du 1 août 1969**

**CADRES**

**Champ d'application.**

**Article 1.**  
**En vigueur étendu**

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des ingénieurs, cadres et assimilés, occupés dans les entreprises visées par la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il est entendu que les dispositions générales de cette convention leur sont applicables, sauf dérogation précisée par la présente annexe.

Elles ne peuvent être, non plus que les dispositions de celle-ci, la cause de restrictions d'avantages acquis dans les entreprises soit individuellement, soit collectivement.

En aucun cas, les avantages accordés par la présente annexe ne pourront se cumuler avec les avantages accordés dans une entreprise pour le même objet, sauf accord de cette dernière.

Pour l'application de la présente annexe, sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs répondant à la fois aux deux conditions suivantes :

1° Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière, résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme des écoles spécialisées, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2° Occuper dans l'entreprise un emploi comportant initiative, responsabilité et commandement. Dans certains cas, toutefois, il peut ne pas y avoir exercice de commandement (ingénieur de recherches ou d'études, chef de contentieux, etc.).

La présente annexe s'applique également au personnel débutant, c'est-à-dire au personnel remplissant les conditions énumérées ci-dessous, engagé pour remplir immédiatement ou au bout d'un certain temps une fonction d'ingénieur ou de cadre industriel ou commercial :

- ingénieur diplômé dans les termes de la loi ;
- collaborateur titulaire de l'un des diplômes suivants :
- école du lait et des viandes de l'université de Caen (section Viandes) ;
- école des hautes études commerciales ;
- école nationale d'administration ;
- institut national des sciences politiques ;
- école supérieure de commerce reconnue par l'Etat ;
- école supérieure des sciences économiques et commerciales de l'institut catholique de Paris ;
- école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles ;
- institut de sciences sociales du travail ;
- école technique des surintendantes d'usines ;
- agrégation - doctorat - licence universitaire délivrée par les facultés françaises ;
- diplômes et titres universitaires étrangers, notamment des pays de la Communauté économique européenne, pour lesquels des arrêtés d'équivalence auront été pris par les ministères intéressés.

Ne sont visés ni les voyageurs, représentants, placiers, ni les agents de maîtrise et techniciens, même s'ils sont affiliés à quelque titre que ce soit au régime complémentaire de retraite institué par la convention collective du 14 mars 1947 et ses avenants et annexes.

## **Ancienneté.**

### **Article 2.** En vigueur étendu

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé comme cadre en une ou plusieurs fois dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ; les interruptions pour périodes militaires obligatoires et le service militaire obligatoire ;
- les interruptions pour maladies, accidents ou maternités, ainsi que les congés annuels ou congés exceptionnels de courte durée.

## **Période d'essai.**

### **Article 1.** En vigueur étendu

En application de l'article 36 des dispositions générales et sauf accord particulier entre les parties pour une durée plus longue, non renouvelable, la durée normale de la période d'essai est fixée à trois mois. Elle devra être notifiée par écrit à l'intéressé.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis.

Le délai de préavis réciproque, sauf pour faute grave, sera de deux semaines au cours de la deuxième moitié de la période d'essai.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre ou l'ingénieur licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures, pour rechercher un nouvel emploi.

A la demande de l'intéressé, ces heures d'absence pourront être groupées, sur certains jours déterminés, compte tenu des nécessités du service.

L'ingénieur ou cadre ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

## **Engagement.**

### **Article 4.** En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 13 du 15 décembre 1975 étendu par arrêté du 17 février 1976 JONC 29 février 1976*

A l'expiration de la période d'essai, le cadre, dont l'engagement est devenu définitif, reçoit une notification écrite stipulant :

- la date d'entrée de l'intéressé dans la fonction de cadre ;
- la fonction et le lieu où elle s'exercera ;
- la position et le coefficient hiérarchique afférent à la fonction occupée ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- la durée du délai-congé ;
- les régimes de retraite et de prévoyance ;
- éventuellement, toutes clauses particulières.

Lorsqu'un cadre ou un ingénieur est engagé pour occuper un poste hors du territoire métropolitain, la notification écrite qui lui sera faite précisera, outre les stipulations ci-dessus, les conditions spéciales ou particulières à son engagement.

## **Notifications individuelles.**

### **Article 5.** En vigueur étendu

Dans un délai de trois mois à dater de la signature de la présente annexe, tout ingénieur ou cadre en fonctions recevra, en double exemplaire, une notification écrite, dont un exemplaire sera retourné à l'employeur quinze jours après sa réception avec la mention manuscrite " Lu et approuvé " (daté et signé), qui lui précisera sa situation, conformément aux dispositions de l'article 4 de la présente annexe.

## **Durée du travail.**

### **Article 6.** En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 9 novembre 1988 étendu par arrêté du 10 août 1989 JORF 23 août 1989*

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux cadres en tenant compte des caractéristiques de leurs fonctions.

En conséquence, leur rémunération comprend forfaitairement les dépassements individuels d'horaire dans la mesure où ils ne sont pas imposés.

Le personnel d'encadrement bénéficie de dispositions de l'article 46 des dispositions générales relatives à la modulation de la durée hebdomadaire. Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de celle-ci sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec les représentants du personnel concernés.

## **Mutation.**

### **Article 7.** En vigueur étendu

Si par suite d'accords économiques ou autres survenant entre deux ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de leur activité, un ingénieur ou cadre d'une des entreprises accepte de passer dans une autre, il n'y aura ni congédiement, ni discontinuité dans le calcul des indemnités à lui revenir, ni modification de tous autres avantages acquis antérieurement.

Cette décision sera obligatoirement notifiée par écrit par le nouvel employeur.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié. Un délai de réflexion de un mois sera accordé au salarié.

## **Modification du contrat.**

### **Article 1.** En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 13 du 15 décembre 1975 étendu par arrêté du 17 février 1976 JONC 29 février 1976*

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements et la nouvelle fonction.

En cas de modification d'emploi comportant déclassement, l'ingénieur ou cadre dispose de deux mois pour faire connaître son acceptation ou son refus. A l'expiration de ce délai, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

Le refus motivé d'accepter le déclassement proposé ne constitue pas, par lui-même, un motif légitime de rupture de contrat. Si la modification n'est pas acceptée par l'intéressé et si l'employeur, en conséquence, résilie son contrat, il devra au cadre le préavis et les indemnités de licenciement prévus aux articles 9 et 10 de la présente annexe.

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Préavis.**

### **Article 9.** En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque ne pourra être inférieure à trois mois, sauf faute grave, ou accord particulier entre les parties pour une durée différente.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, si le cadre licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut quitter son poste sans être redevable d'aucune indemnité.

Pendant la durée du préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter, pour la recherche d'emploi, deux heures par jour. Ces heures seront fixées d'un commun accord, ou à défaut, alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Elles pourront être groupées sur la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service. Ces heures d'absence seront rémunérées.

### **Indemnité de licenciement.**

### **Article 10.** En vigueur étendu

*Modifié par Avenant n° 19 du 3 octobre 1979 étendu par arrêté du 18 mars 1980 JONC 14 mai 1980*

Sauf cas de faute grave privative de l'indemnité de préavis, il est alloué au cadre licencié avant l'âge de soixante ans et après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre zéro et dix ans révolus : deux dixièmes de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre onze et quinze ans :  
trois dixièmes de mois par année de présence au-delà de dix ans ;

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre seize et vingt-cinq ans : quatre dixièmes de mois par année de présence au-delà de quinze ans et jusqu'à vingt-cinq ans maximum.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'années de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des douze mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des douze derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque le cadre licencié par suite de fusion, concentration, réduction d'emploi résultant de la modernisation ou pour tout autre motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel au sens de la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975 est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité ci-dessus (premier alinéa) est majorée de 20 p. 100.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

## **RETRAITE**

### **Indemnité de départ en retraite.**

#### **Article 11.**

##### **En vigueur étendu**

L'âge normal de la retraite prévu par le code de sécurité sociale ainsi que par les différents régimes complémentaires étant soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale et ouvrant droit à la retraite au taux normal), tout cadre peut prendre sa retraite ou être mis à la retraite à partir de cet âge sans que cela puisse être considéré comme une démission ou un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un cadre à la retraite à partir de soixante-cinq ans doit l'en avertir au moins six mois à l'avance. De même, lorsqu'un cadre envisage de prendre sa retraite à partir de soixante-cinq ans, il prévient son employeur au moins six mois avant la date à laquelle il désire effectivement mettre fin au contrat.

Le cadre partant en retraite, soit de son initiative, soit de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans reçoit (sauf cas de faute grave) une indemnité de départ en retraite tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre zéro et dix ans révolus : un dixième de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre onze et vingt-cinq ans : trois dixièmes de mois par année de présence au-delà de dix ans et jusqu'à vingt-cinq ans maximum.

### **Retraite anticipée.**

#### **Article 12.**

##### **En vigueur étendu**

Lorsqu'un cadre demandera sa mise à la retraite anticipée à partir de soixante ans, il percevra les indemnités de départ en retraite fixées à l'article 11 de la présente annexe sous réserve que ce cadre ait effectivement demandé la liquidation de sa retraite.

### **Congé d'ancienneté.**

#### **Article 13.**

##### **En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant n° 19 du 3 octobre 1979 étendu par arrêté du 18 mars 1980 JONC 14 mai 1980*

Les cadres ayant l'ancienneté requise dans l'entreprise et au moins un mois de travail effectif apprécié à la fin de la période de référence bénéficient d'un congé d'ancienneté s'ajoutant au congé normal tel que défini aux alinéas 1, 2 et 3 de l'article 51 des dispositions générales de la présente convention collective, égal à :

- un jour après cinq ans d'ancienneté ;

- deux jours après dix ans d'ancienneté ;

- trois jours après vingt ans d'ancienneté.

L'ancienneté à prendre en considération est l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 2 de la présente annexe. Elle s'apprécie au 31 mai, dernier jour de la période de référence ouvrant droit aux congés. Toutefois, en cas de rupture de contrat pendant la période de référence, c'est à la date d'expiration du contrat de travail que s'apprécie l'ancienneté.

La date à laquelle ce congé supplémentaire est pris doit être fixée en accord avec l'employeur et, en tout état de cause, avant la fin de la période de référence en cours. Sauf accord express de ce dernier, le congé supplémentaire n'est pas accolable au congé principal. Par contre, en cas de fractionnement du congé principal, il peut être accolé à la fraction de ce congé prise en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre). Mais, dans ce cas, le congé d'ancienneté ne doit naturellement pas être pris en considération pour la détermination des jours supplémentaires éventuellement dus en cas de fractionnement en application de l'article L. 223-8 du code du travail, qui ne concerne que le fractionnement du congé légal.

La prise effective du congé supplémentaire d'ancienneté ne peut entraîner aucune réduction du salaire effectif des intéressés (heures supplémentaires éventuelles comprises).

## **MALADIE - ACCIDENT - MATERNITÉ**

### **Maladie - Accident - Maternité.**

#### **Article 14.**

##### **En vigueur étendu**

Les appointements des cadres, dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie, maternité ou accident, dûment constaté et reconnu par certificat médical, sont complétés ou maintenus dans les conditions suivantes :

- après six mois de présence dans l'entreprise :

- 100 p. 100 pendant quatre mois ;

- 70 p. 100 pendant les deux mois suivants ;

- après trois ans de présence dans l'entreprise :

- 100 p. 100 pendant quatre mois ;

- 70 p. 100 pendant les trois mois suivants ;

- au-delà de huit ans de présence dans l'entreprise :

- 100 p. 100 pendant quatre mois ;

- 70 p. 100 pendant les quatre mois suivants.

Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- 100 p. 100 pendant cinq mois ;

- 75 p. 100 pendant les trois mois suivants.

Les prestations touchées par les intéressés :

- indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;

- indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;

- indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements,

feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne peut, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au cadre ou à ses ayants droit une somme égale à la rémunération perçue pendant ses douze derniers mois d'activité, cette garantie étant accordée par lui-même ou par une assurance au nom du cadre.

Cette garantie est indépendante de celle accordée pour les mêmes objets par la sécurité sociale ou le régime de retraite des cadres en vertu de ses dispositions minima obligatoires. Toutefois, si l'employeur assume bénévolement la couverture de ce risque, sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie.

### **Remplacement en cas de maladie ou d'accident.**

#### **Article 15.**

##### **En vigueur étendu**

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment constatées ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé la notification du remplacement ne peut avoir effet qu'à l'expiration des périodes d'indemnisation prévues à l'article 14 de la présente annexe. Cette notification doit être faite par lettre recommandée suivant la procédure prévue à l'article 40 des dispositions générales.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels congédiements qu'en cas de nécessité s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. L'intéressé aura alors une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire durant les deux

années suivant son licenciement.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement faite dans les conditions prévues ci-dessus.

Le cadre ainsi licencié recevra :

- a) Les indemnités de maladie pendant la période prévue à l'article 14 de la présente annexe, ou jusqu'au jour de sa guérison, si celle-ci est antérieure à la fin de ladite période ;
- b) Le montant de l'indemnité de préavis ;
- c) Dans le cas où le cadre licencié a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de congédiement, celle-ci sera calculée compte tenu de l'ancienneté qu'il aurait acquise à la fin de la période d'indemnisation et versée dans les conditions prévues à l'article 10 de la présente annexe.

Enfin, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

## **PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL - PROMOTION**

### **Perfectionnement professionnel.**

#### **Article 16.** En vigueur étendu

- a) Des facilités seront accordées dans toute la mesure du possible aux cadres pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et se perfectionner dans leur spécialité en assistant aux stages organisés par les établissements, instituts, centres d'études, de perfectionnement technique, économique ou social, légalement habilités.
- b) Les employeurs mettront à la disposition des cadres, notamment par la communication de documents ou de publications périodiques, les moyens matériels qui leur sont nécessaires pour s'entretenir et se perfectionner dans la pratique de leur métier.

### **Promotion.**

#### **Article 17.** En vigueur étendu

Lorsqu'un poste de cadre est vacant, un cadre d'un coefficient inférieur peut postuler.

### **Frais de déplacement.**

#### **Article 18.** En vigueur étendu

- a) Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et seront remboursés sur état. Les déplacements en chemin de fer seront assurés en 1<sup>re</sup> classe le jour, en 1<sup>re</sup> classe ou couchette nuit.
- b) Les déplacements effectués en avion, en accord avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spécialement souscrite par le cadre et remboursée par l'employeur pour un montant égal à cinq années du dernier traitement du cadre intéressé.
- c) Pour les cadres autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile leur appartenant, le remboursement des frais sera déterminé d'après les barèmes utilisés pour les fonctionnaires dont le service nécessite des déplacements.
- d) Les déplacements supérieurs à six semaines, effectués en France métropolitaine et à une distance supérieure à 300 km, donneront lieu à l'application des dispositions suivantes :

Il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour lui permettant de passer à son domicile deux jours nets consécutifs, dont un non ouvrable, toutes les six semaines. Ce voyage ne donne pas lieu à retenue d'appointements. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à quinze jours au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué.

Si le cadre renonce à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci sera payé sur justification de sa réalité.

En cas d'impossibilité de vote par correspondance, un voyage sera payé au cadre électeur pour prendre part à toutes les élections auxquelles il peut participer en qualité de salarié et de citoyen (législatives, Assemblée nationale, conseil général, représentation prud'homale, sécurité sociale, comité d'entreprise, etc.) s'il est inscrit sur les listes électorales du domicile correspondant à son lieu de travail habituel.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres dont les fonctions comportent en permanence des déplacements habituels.

- e) Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage pour le retour à son lieu de résidence habituel lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.
- f) En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours du cadre, le conjoint ou le plus proche parent de l'intéressé aura droit, sur attestation médicale, au remboursement d'un voyage effectivement accompli au lieu de déplacement.

En cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence seront assurés par l'employeur.

Les prestations en espèces de la sécurité sociale ou du régime de prévoyance des cadres auxquelles l'intéressé pourrait prétendre viendront en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

g) Les cas de maladie ou d'accident entraînant hospitalisation seront examinés individuellement.

#### **Changement de résidence.**

##### **Article 19.**

[En vigueur étendu](#)

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur. Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas un motif valable de congédiement.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine, pour les besoins du service, est licencié avant un délai de cinq ans, au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave, et sur justification de son retour dans le délai de six mois, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de cinq ans, les frais de retour, le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur, sur justification et si le retour du corps a lieu dans les six mois suivant le décès du cadre au lieu initial de résidence ou à distance équivalente.

#### **Brevet.**

##### **Article 20.**

[En vigueur étendu](#)

Lorsqu'un cadre fait une invention entrant dans le cadre de l'activité de l'entreprise où il est employé au moment de l'invention y compris l'activité des services de recherches et d'études de ladite entreprise, la demande de brevet faite par l'entreprise à laquelle appartient l'invention devra obligatoirement mentionner le nom du cadre et cette mention devra figurer également dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, droit de copropriété.

Elle devra figurer dans les demandes de brevet faites à l'étranger, lorsque la loi étrangère le permet. Dans le délai de cinq ans au cas où le brevet est mis en exploitation, si le cadre ou l'ingénieur ne reçoit pas de l'entreprise une rémunération correspondant aux services qu'il rend à l'employeur par son invention, ou si l'invention est en dehors du travail dévolu à l'intéressé ou encore s'il est à la retraite ou n'est plus au service de l'employeur, une rémunération complémentaire lui sera versée.

Cette rémunération complémentaire devra être fixée en tenant compte de l'emploi du cadre ou de l'ingénieur dans l'entreprise, des circonstances dans lesquelles l'invention a été connue et mise au point, de la contribution personnelle originale de l'intéressé et des bénéfices qu'elle est de nature à procurer.

La rémunération complémentaire, lorsqu'elle sera due, sera déterminée en accord entre l'employeur et le cadre ou l'ingénieur et, faute d'accord, par le tribunal compétent.

Ces dispositions s'appliqueront aux brevets de procédés.

Lorsque le cadre fait, sans le concours de l'employeur ou de moyens appartenant à l'employeur, une invention qui n'entre pas dans l'objet de son contrat de travail et ne résulte pas de son travail chez l'employeur, cette invention lui appartient de droit et exclusivement, sans recours de l'employeur.

#### **Secret professionnel.**

##### **Article 21.**

[En vigueur étendu](#)

Les cadres sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne les procédés de fabrication et de transformation et les méthodes de commercialisation propres à l'entreprise.

#### **Conciliation.**

##### **Article 22.**

[En vigueur étendu](#)

Tout litige individuel ou collectif concernant les cadres ou les ingénieurs sera, préalablement à toute procédure judiciaire, soumis à la sous-commission " Cadres " de la commission de conciliation prévue à l'article 65 des dispositions générales.

Cette sous-commission ne devra comprendre que des salariés des entreprises appartenant à la catégorie " Cadre " ou des représentants syndicaux mandatés par les organisations représentatives des cadres, ingénieurs, signataires de la présente convention collective.

### **ANNEXE III " CLASSIFICATION DES EMPLOIS " : OUVRIERS ET EMPLOYÉS. Accord du 1 août 1969**

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS : OUVRIERS ET EMPLOYES (1)

### Bouverie.

#### En vigueur étendu

Coefficient 105 :

Manoeuvre ordinaire - Notamment : lavage, nettoyage, manutention simple, chariotage simple, veilleur de nuit sans ronde. Fermeture des portes et accès.

Coefficient 125 :

Manoeuvre spécialisé - Veilleur de nuit avec rondes. Déchargement et gerbage des fourrages. Confections litières. Enlèvement fumiers. Nettoyage et désinfection des bouveries et véhicules. Approvisionnement des chaînes.

Coefficient 135 :

Ouvrier spécialisé (1re catégorie) - Déchargement et conduite du bétail. Attache des animaux. Affouragement des animaux.

Coefficient 145 :

Ouvrier spécialisé (2e catégorie) - Pesage et marquage des animaux relevés de pesage.

Coefficient 155 :

Ouvrier qualifié (1re catégorie) - Bouvier : pesée des animaux, marquage, établissement des fiches résultant de ces opérations. Responsable de la réception, de la conduite et de la surveillance générale des animaux. Surveillance des manoeuvres et ouvriers spécialisés.

Coefficient 165 :

Ouvrier qualifié (2e catégorie).

Coefficient 175 :

Ouvrier hautement qualifié.

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS : OUVRIERS ET EMPLOYES

### Abattoir.

#### En vigueur étendu

Coefficient 105 :

Manoeuvre ordinaire - Notamment : lavage, nettoyage, manutention simple, chariotage simple, veilleur de nuit sans ronde, fermeture des portes et accès.

Coefficient 125 :

Manoeuvre spécialisé - Accrochage et manutention des animaux sur rail. Ramassage du sang, des cuirs et peaux. Douchage des carcasses. Manutention des porcs à l'échaudage.

Coefficient 135 :

Ouvrier spécialisé (1re catégorie) :

Travail des porcs : tout travail inhérent à la chaîne des porcs jusqu'à la fente exclue.

Travail des boeufs, veaux, moutons : tout travail hors dépouille mécanique et fente.

Coefficient 145 :

Ouvrier spécialisé (2e catégorie) - Toute dépouille et fente mécaniques. Habillage des carcasses. Parage et dégraissage des cuirs.

Coefficient 155 :

Ouvrier qualifié (1re catégorie) - Travail permanent des moutons en hamac. Pesage, classement et réception des cuirs. Fente manuelle de tous animaux. Surveillance des manoeuvres et ouvriers spécialisés.

Coefficient 165 :

Ouvrier qualifié (2e catégorie) - Effectue tous les travaux des chaînes, abat et travaille une catégorie d'animaux, seul, dans un temps normal.

Coefficient 175 :

Ouvrier hautement qualifié - Abat et travaille toutes catégories d'animaux, seul, dans un temps normal.

## **Abats - Boyaux - Dérivés.**

### **En vigueur étendu**

Coefficient 105 :

Manoeuvre ordinaire - Notamment : lavage, nettoyage, manutention simple, chariotage simple, veilleur de nuit sans ronde. Fermeture des portes et accès. Confection d'emballages simples.

Coefficient 125 :

Manoeuvre spécialisé - Manutention chariots et paniers. Chargement et déchargement. Vidange, lavage des masses stomacales et intestinales. Aide apportée à un ouvrier dans son travail.

Coefficient 135 :

Ouvrier spécialisé (1re catégorie) - Tous travaux manuels ou mécaniques inhérents à la boyauderie ou à la triperie, aux abats blancs et abats rouges. Aide à la préparation des commandes d'abats.

Coefficient 145 :

Ouvrier spécialisé (2e catégorie) - Classement de la marchandise et parage en découlant.

Coefficient 155 :

Ouvrier qualifié (1re catégorie) - A la responsabilité de la préparation des commandes d'abats. Surveillance des manoeuvres et ouvriers spécialisés.

Coefficient 165 :

Ouvrier qualifié (2e catégorie).

Coefficient 175 :

Ouvrier hautement qualifié.

## **Sous-produits.**

### **En vigueur étendu**

Coefficient 105 :

Manoeuvre ordinaire - Notamment : lavage, nettoyage, manutention simple, chariotage simple, veilleur de nuit sans ronde. Fermeture des portes et rampes d'accès.

Coefficient 125 :

Manoeuvre spécialisé - Manutention des chariots, paniers et divers . Chargement et déchargement. Ensachage. Aide apportée à un ouvrier dans son travail.

Coefficient 135 :

Ouvrier spécialisé (1re catégorie) - Prélèvement des organes à usage opothérapique. Dégraissage et classement. Travaux nécessitant l'emploi d'engins électriques hors cuiseurs.

Coefficient 145 :

Ouvrier spécialisé (2e catégorie) - Conduite d'un cuiseur. Conduite d'un atomisateur. Autoclaviste. Employé d'opothérapie.

Coefficient 155 :

Ouvrier qualifié (1re catégorie) - Personnel accomplissant tous les travaux des services sous-produits. Surveillance des manoeuvres et ouvriers spécialisés.

Coefficient 165 :

Ouvrier qualifié (2e catégorie).

Coefficient 175 :

Ouvrier hautement qualifié.

## Coupe - Désossage.

### En vigueur étendu

Coefficient 105 :

Manoeuvre ordinaire - Notamment : lavage, nettoyage, manutention simple, chariotage simple, veilleur de nuit sans ronde. Fermeture des portes et rampes d'accès.

Coefficient 125 :

Manoeuvre spécialisé - Manutention carcasses sur rail. Manutention à dos. Manutention chariots et paniers. Aide apportée à un ouvrier dans son travail. Conditionnement.

Coefficient 135 :

Ouvrier spécialisé (1re catégorie) - Désossage. Coupe carcasse avec l'aide d'un manoeuvre.

Coefficient 145 :

Ouvrier spécialisé (2e catégorie) - Fente mécanique de tous animaux. Désossage spécialisé de tous morceaux. Travaux nécessitant l'emploi d'engins électriques : scie, hachoir, cutter, portionneuse, etc. Identification, coupe et désossage de viandes de toutes catégories, parage, travail de gros piéçage.

Coefficient 155 :

Ouvrier qualifié (1re catégorie) - Accomplit tous travaux inhérents à la coupe et à la présentation de toutes les pièces d'une carcasse (ex. : porc : levage des longes, parage des jambons, etc.). Fente manuelle des porcs, veaux, moutons. Surveillance des manoeuvres et ouvriers spécialisés.

Coefficient 165 :

Ouvrier qualifié (2e catégorie) - Effectue tous les travaux de l'atelier qui l'emploie, et notamment le piéçage.

Coefficient 175 :

Ouvrier hautement qualifié - Effectue tous travaux de coupe et de découpe, de désossage et de piéçage sur toutes catégories de viande, dans un temps normal.

## Entretien.

### En vigueur étendu

Coefficient 105 :

Manoeuvre ordinaire - Femme de ménage.

Coefficient 125 :

Manoeuvre spécialisé - Aide-lingère : travaux spéciaux ou continus de nettoyage.

Coefficient 135 :

Ouvrier spécialisé (1re catégorie) - Lingère, aide-ouvrier d'entretien (peinture, tôlerie, plomberie, menuiserie, maçonnerie, électricité, mécanique, etc.).

Coefficient 145 :

Ouvrier spécialisé (2e catégorie) - Aide-ouvrier capable d'assurer trois postes des catégories définies au coefficient 135. Aide-conducteur de générateur, de groupes frigorifiques, de compresseurs. Magasinier. Affûteur.

Coefficient 155 :

Ouvrier qualifié (1re catégorie) - Ouvrier professionnel ayant une bonne connaissance d'un métier, acquise par une longue pratique de ce métier et qui exerce les différents travaux qualifiés de celui-ci. L'intéressé ne possède pas le C.A.P. Surveillance des manoeuvres et ouvriers spécialisés.

Coefficient 165 :

Ouvrier qualifié (2e catégorie) - Ouvrier professionnel ayant la connaissance complète d'un métier et titulaire d'un C.A.P. de la spécialité dans laquelle il est occupé ou ayant des connaissances pratiques équivalentes.

Coefficient 175 :

Ouvrier hautement qualifié - Possède au moins deux C.A.P. dans les catégories d'entretien ou possède un C.A.P. dans les catégories d'entretien et peut assurer l'entretien général.

## **Personnel de vente.**

### **En vigueur étendu**

Coefficient 105 :

Lavage-nettoyage, serveur - Mise à la disposition de l'acheteur des viandes achetées, conformément au bordereau d'achat.

Coefficient 125 :

Commis de vendeur - Attaché au service de l'aide-vendeur ou du vendeur pour la transmission des ordres et la rédaction des étiquettes.

Coefficient 125 :

Manutentionnaire - Manutentionnaire sans portage.

Coefficient 135 :

Employé spécialisé (1re catégorie) :

Commis de plateau peseur - Lecture du pesage. Confection du ticket. Récapitulation et vérification du pesage.

Réceptionnaire - Réception de la marchandise. Contrôle de la correspondance entre les marchandises annoncées et les marchandises reçues et, éventuellement, vérification en fin d'opération.

Manutentionnaire - Manutentionnaire avec portage.

Coefficient 145 :

Employé spécialisé (2e catégorie).

Coefficient 155

Employé qualifié (1re catégorie) :

Aide-vendeur - Aide le vendeur et, éventuellement, peut le suppléer dans certaines conditions.

Collecteur de règlements - Réception sur le lieu de vente des règlements de facture (chèques).

Manutentionnaire coupeur - Manutentionnaire capable de porter et de faire la coupe.

Coefficient 165 :

Employé qualifié (2e catégorie) :

Vendeur - Sous les ordres directs de l'entreprise vend certaines catégories de viande.

Employé chargé des débits - Travaillant sur machines comptables et sur le lieu de vente.

Manutentionnaire découpeur - Capable de faire la coupe et la découpe.

Coefficient 175 :

Employé hautement qualifié - Vendeur : sous la responsabilité de l'entreprise vend sur son initiative certaines catégories de viande.

## **Personnel roulant (bétail, viandes).**

### **En vigueur étendu**

Coefficient 135 :

Chauffeurs confirmés au-dessous de 3,5 tonnes de poids total en charge (1re catégorie).

Coefficient 145 :

Chauffeurs confirmés de 3,5 tonnes à moins de 5 tonnes de poids total en charge (2e catégorie).

Coefficient 155 :

Chauffeurs confirmés de 5 tonnes à moins de 15 tonnes de poids total en charge (3e catégorie).

Coefficient 165 :

Chauffeurs confirmés plus de 15 tonnes de poids total en charge, y compris transports en commun (4e catégorie).

Dans toutes les catégories : doivent être capables de vérifier les pleins (eau, huile, carburant, pneus) et assurer l'entretien primaire : graissage, vidange, niveau batterie, niveau huile, circuit hydraulique (freinage, direction).

Dans les 2e, 3e et 4e catégories : doivent être capables de diagnostiquer les pannes et effectuer les réparations sommaires (changement de courroie, des durites, lames de ressorts, etc.).

### **Personnel non roulant garage.**

#### **En vigueur étendu**

Coefficient 125 :

Manoeuvre spécialisé - Lavage de véhicule, possibilité plein, graissage et vidange sous surveillance.

Coefficient 135 :

Ouvrier spécialisé (1re catégorie) - Plein, graissage, vidange seul (sans surveillance), petites réparations (montage pneus, changement d'ampoules, balais d'essuie-glaces).

Coefficient 145 :

Ouvrier spécialisé (2e catégorie) - Responsabilité des pneumatiques, aide-mécanicien, petites réparations sous surveillance.

Coefficient 155 :

Ouvrier qualifié (1re catégorie) - Capable de faire des réparations sur moteur (essence), boîte et pont, aide Diesel.

Coefficient 165 :

Ouvrier qualifié (2e catégorie) - Motoriste diplômé essence et diesel (C.A.P.), capable d'effectuer toutes réparations mécaniques.

Coefficient 175 :

Ouvrier hautement qualifié - Idem que pour ouvrier qualifié 2e catégorie, mais en plus électricité, réparation et montage, groupe frigorifique entretien et réparations.

### **Services généraux.**

#### **En vigueur étendu**

Coefficient 105 :

Personnel de nettoyage - Personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage et de propreté.

Coefficient 105 :

Veilleur de nuit (sans ronde).

Coefficient 120 :

Garçons de course, cyclistes - Agents effectuant à l'extérieur des courses pour l'établissement et qui sont susceptibles de porter des plis ou échantillons et, occasionnellement, de faire de petites livraisons (une indemnité sera attribuée au cycliste dans le cas où la bicyclette ne serait pas fournie par l'employeur).

Coefficient 120 :

Garçons de bureau, plantons, garçons de magasin, facteurs distributeurs - Agents qui distribuent le courrier, font attendre les visiteurs, assurent la liaison entre les bureaux, effectuent les courses à l'intérieur des locaux et, exceptionnellement, à l'extérieur.

Coefficient 120 :

Polycopieurs, ronéographes, adressographes (travaux simples) - Employés utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facile.

Coefficient 120

Classiers-archivistes - Employés chargés de classer suivant instructions les documents qui leur sont remis et capables de les retrouver rapidement.

Coefficient 125 :

Veilleurs de nuit (avec rondes) - Travailleurs qui, tout en assurant la nuit la garde des locaux, doivent effectuer des rondes méthodiques à intervalles fixes, suivant un itinéraire prévu, et qui doivent faire preuve éventuellement d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité.

Coefficient 125 :

Personnel de nettoyage exécutant de gros travaux, tels que lessivage, lavage, frottage, cirage.

Coefficient 125 :

Surveillance aux portes.

Coefficient 125 :

Téléphonistes - Employés occupés à répondre et à donner des communications sur postes simples sans standard.

Coefficient 135 :

Magasinier 1er échelon.

Coefficient 145 :

Magasinier 2e échelon.

Coefficient 145 :

Téléphonistes standardistes - Employés occupés exclusivement à donner des communications téléphoniques par la manoeuvre de commutateurs dont le trafic nécessite un travail ininterrompu.

### **Services mécanographiques et de statistiques.**

*En vigueur étendu*

Coefficient 140 :

Perforateurs (machines à statistiques) 1re catégorie.

Coefficient 140 :

Calculateurs sur machines - Agents capables de se servir de machines à additionner, à calculer ou autres, dont l'utilisation est facile et ne nécessite aucun apprentissage.

Coefficient 150 :

Perforateur (machines à statistiques) 2e catégorie.

Coefficient 160 :

Mécanographes simples - Employés sur comptometers ou similaires. Employés travaillant sur machine spéciale exigeant un apprentissage et un gros entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage.

Coefficient 170 :

Mécanographes - Employés travaillant sur les machines Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires, pouvant être chargés de suivre les comptes clients, banques et fournisseurs ou tous comptes matières en quantité et en valeur.

Coefficient 170 :

Opérateurs 1er échelon - Agents pouvant conduire et capables d'effectuer des tableaux de connexion standard, sur machines à cartes perforées déterminées.

Coefficient 190 :

Opérateurs 2e échelon - Agents ayant une connaissance approfondie de différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle ils sont spécialisés, capables d'effectuer des tableaux de connexion complexes (machines électriques) ou de réglage compliqué (machines mécaniques), de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

### **Services administratifs.**

*En vigueur étendu*

Coefficient 120 :

Copistes - Employés uniquement utilisés pour tous travaux de copie et de transcription.

Coefficient 130 :

Employés aux écritures - Employés sans connaissance comptable effectuant les travaux de transcription, de chiffrage simple, de tenue de fiches.

Coefficient 135 :

Facturier.

Coefficient 140 :

Pointeaux 1er échelon - Employés chargés de la vérification des heures de présence d'après les cartons, jetons ou feuilles de pendule, etc., vérification du temps passé sur bons de travail en fonction des heures de présence ; autres travaux analogues.

Coefficient 150 :

Employés de service commercial, administratif, contentieux, technique d'exploitation, etc. - Employés d'exécution chargés, suivant les directives précises et suivant les cas, soit d'effectuer divers travaux y compris, éventuellement, la correspondance, servant à la réalisation d'une opération commerciale complète ou d'une part importante de cette opération, soit d'effectuer divers travaux relevant des services ci-dessus, y compris, également, la correspondance, le dépouillement, la constitution et la tenue de dossiers simples ; la correspondance visée doit se borner à des lettres rédigées suivant des règles bien établies.

Coefficient 150 :

Vérificateurs de facture.

Coefficient 160 :

Pointeaux 2e échelon - Outre les tâches du pointeau 1er échelon, calculent bons de travaux ainsi qu'éléments nécessaires à l'établissement de feuilles de paie.

Coefficient 170 :

Employés administratifs - Chargés, dans une petite entreprise, d'assurer, selon les directives de l'employeur, l'ensemble des travaux administratifs avec l'aide, éventuellement, d'une dactylographe ou sténodactylographe.

Coefficient 190 :

Employés qualifiés de service administratif ou contentieux - Employés remplissant exclusivement sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et ayant, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

Coefficient 190 :

Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exploitation : employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité ; sont chargés, sous les ordres du patron ou d'un chef de service, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits à l'achat ou à la vente avec des agents, clients, fournisseurs d'usines, soit des opérations relatives aux approvisionnements à la douane, aux expéditions, etc., suivant le cas. Rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité.

Coefficient 125 :

Dactylographes débutants : employés ayant au moins six mois de pratique professionnelle travaillant sur machines à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par un dactylographe qualifié.

Coefficient 130 :

Dactylographes 1er degré : employés ayant plus de six mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des dactylographes 2e degré.

Coefficient 130 :

Sténodactylographes débutants : employés ayant moins de six mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues ci-après pour les sténodactylographes qualifiés, sont capables de travaux simples de sténographie.

Coefficient 140 :

Dactylographes 2e degré : employés sur machines à écrire capables de 40 mots/minute, ne faisant pas de faute d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante leur travail.

Coefficient 140 :

Dactylographes facturiers 1er degré : employés occupés à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaires. Ne font eux-mêmes ni contrôlent les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, relevés ou avoirs.

Coefficient 140 :

Sténodactylographes 1er degré : employés ayant plus de six mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes 2e degré.

Coefficient 150 :

Dactylographes facturiers 2e degré : employés occupés à dactylographier des documents chiffrés sur machines à écrire ordinaires. Font ou contrôlent eux-mêmes les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, les bordereaux ou avoirs (prix global, remises, escomptes, taxes, etc.).

Coefficient 160 :

Sténodactylographes 2e degré : employés capables de 100 mots sténo, 40 mots/minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Coefficient 170 :

Sténodactylographes correspondanciers : employés répondant à la définition de sténodactylographe ou sténotypiste et chargés couramment de répondre seuls à des lettres simples.

Coefficient 185 :

Secrétaires sténodactylographes : répondant à la définition de sténodactylographe et possédant une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Collaborent particulièrement avec le patron, le chef d'entreprise, l'administrateur, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique. Rédigent la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prennent à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle ils sont attachés. Peuvent être chargés du classement de certains dossiers.

### **Services comptables et caisse.**

#### **En vigueur étendu**

Coefficient 140 :

Employés de comptabilité : agents exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Coefficient 150 :

Aides-comptables teneurs de livres 1er échelon : ayant le certificat d'aptitude professionnelle de comptabilité de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent, tenant les livres suivant les directives du comptable industriel ou commercial ou du patron, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables.

Coefficient 170 :

Aides-comptables teneurs de livres 2e échelon : ayant le brevet professionnel de comptable de l'enseignement technique ou une expérience ou un diplôme équivalent : ont des notions comptables élémentaires leur permettant de tenir les journaux auxiliaires (avec ou sans ventilation), de poser et d'ajuster les balances de vérification et faire tous travaux analogues, de tenir, arrêter et surveiller les comptes, tels que clients, fournisseurs, banques, chèques postaux, stocks, etc.

Coefficient 170 :

Mécanographes comptables : employés travaillant sur machines mécanographiques ayant les connaissances de l'aide-comptable teneur de livres.

Coefficient 170 :

Aides-caissiers : agents chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron.

Coefficient 190 :

Comptables commerciaux : traduisent en comptabilité toutes les opérations commerciales, financières, les composent, les rassemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balance, bilan statistique, prévision de trésorerie.

### **Langues étrangères.**

#### **En vigueur étendu**

Lorsque les emplois figurant aux présents tableaux exigeront une connaissance d'une ou plusieurs langues suffisantes pour assurer couramment soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, les collaborateurs chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minima fixés pour leur catégorie, un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit :

- traducteur (par langue) : 20 points ;

- rédacteur (par langue) : 30 points.

Pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs autres.

### **Sténodactylographes en langues étrangères.**

#### **En vigueur étendu**

Les sténodactylographes chargés, quelle que soit la catégorie dont ils relèvent, de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue recevront, en plus des minima fixés pour leur catégorie et par langue utilisée, un supplément des appointements mensuels de 25 points.

Dans ce supplément est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur, mais si la rédaction en langue étrangère, telle qu'elle est définie plus haut, est exigée de surcroît, on ajoutera la différence entre la majoration " rédacteur " et la majoration " traducteur ", et ceci pour chaque langue considérée.

## **ANNEXE III " CLASSIFICATION DES EMPLOIS " : AGENTS DE MAÎTRISE. Accord du 1 août 1969**

### **AGENTS DE MAITRISE**

#### **Bouverie.**

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 220 :

Chef de bouverie - Agent de maîtrise professionnel placé à la tête du personnel de bouverie et veillant à la bonne marche de ce service.

Chargé de fournir les renseignements nécessaires aux services d'exploitation de l'entreprise.

#### **Abattoir.**

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 220 :

Chef de poste - Agent de maîtrise professionnel placé sous les ordres du chef de tuerie, veillant à la bonne marche d'une fraction, ou de la totalité, de la chaîne d'abattage.

Coefficient 260 :

Adjoint au chef de service - Agent de maîtrise professionnel ayant les capacités pour remplacer le chef de service.

#### **Abats et dérivés.**

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 200 :

Chef d'équipe - Agent de maîtrise professionnel qui dirige les ouvriers qualifiés et assure une préparation satisfaisante des commandes.

Coefficient 220 :

Sous-chef de service - Agent de maîtrise professionnel qui veille à la bonne exécution du travail des différentes équipes.

Coefficient 250 :

Chef de service - Agent de maîtrise professionnel qui occupe une fonction de conduite de personnel ou d'exécution des travaux comportant une large part d'initiative.

#### **Sous-produits.**

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 200 :

Chef d'équipe - Agent de maîtrise professionnel capable de diriger la marche de la fabrication des produits relevant de l'industrie considérée.

Coefficient 230 :

Sous-chef de service - Agent de maîtrise professionnel ayant la responsabilité de la livraison des produits fabriqués. Capable de fournir les éléments nécessaires aux services d'exploitation de l'entreprise.

Coefficient 250 :

Chef de service - Agent de maîtrise professionnel qui groupe sous son autorité les responsables de la fabrication, auxquels il indique les divers éléments entrant dans la composition des produits fabriqués.

## **Coupe - Désossage.**

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 210 :

Chef d'équipe - Agent de maîtrise professionnel capable d'effectuer tous travaux de coupe et découpe - Il dirige un certain nombre d'ouvriers qualifiés.

Coefficient 250 :

Chef de service - Agent de maîtrise professionnel dont les connaissances techniques lui permettent de faire la mise en place du travail et de vérifier la parfaite exécution des travaux de sa branche.

## **Entretien.**

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 210 :

Chef d'équipe entretien général - Agent de maîtrise professionnel exerçant de façon permanente un commandement sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés de sa profession.

Coefficient 230 :

Chef d'équipe entretien matériel électrique - Agent de maîtrise professionnel exerçant de façon permanente un commandement sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés de sa profession.

Coefficient 230 :

Chef d'équipe entretien installation frigorifique - Agent de maîtrise professionnel exerçant de façon permanente un commandement sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés de sa profession.

Coefficient 250 :

Surveillant de travaux - Agent de maîtrise professionnel. Il conduit des travaux d'entretien de l'usine sous les ordres d'un cadre. Il a sous ses ordres des équipes de professions différentes et un ou plusieurs agents de maîtrise, chef d'équipe.

## **Achat et vente.**

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 220 :

Agent de maîtrise professionnel dont le travail consiste à effectuer l'achat et (ou) la vente des différentes catégories de bétail et de viandes.

Coefficient 260 :

Agent de vente et sous-chef de dépôt de vente - Agent de maîtrise professionnel dont l'activité s'exerce dans un dépôt ou une succursale. Surveille et contrôle les opérations découlant de l'activité des catégories précédentes.

## **Personnel " Garage ".**

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 210 :

Chef d'équipe entretien général - Agent de maîtrise professionnel exerçant de façon permanente un commandement sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés.

Coefficient 230 :

Chef d'équipe entretien mécanique ou électrique - Agent de maîtrise professionnel exerçant de façon permanente un commandement sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés.

Coefficient 230 :

Chef d'équipe entretien général - Agent de maîtrise professionnel ayant sous ses ordres des chefs d'équipe de la catégorie précédente. Est responsable vis-à-vis du chef de service du travail effectué.

Coefficient 230 :

Surveillant de travaux - Agent de maîtrise professionnel. Conduit les travaux d'entretien et de réparation du parc automobile de l'entreprise sous les ordres d'un cadre. Il a sous ses ordres un ou plusieurs agents de maîtrise des catégories précédentes.

### **Services administratifs.**

#### **En vigueur étendu**

Coefficient 195 :

1re catégorie - Agent de maîtrise professionnel chargé, en plus de son travail, d'exercer de façon permanente un commandement sur un groupe d'employés. Assure la discipline et est responsable auprès de ses chefs hiérarchiques de la bonne exécution du travail.

Coefficient 210 :

2e catégorie - Agent de maîtrise professionnel répondant aux mêmes critères que pour la catégorie précédente, mais ayant sous ses ordres un plus grand nombre d'employés.

Coefficient 240 :

3e catégorie - Agent de maîtrise professionnel qualifié de service administratif, contentieux, commercial, technique ou d'exploitation. Il est au courant des travaux exécutés par les employés de la branche dont il relève. Il fait preuve d'initiative et engage sa responsabilité vis-à-vis du chef de service.

Agent de maîtrise professionnel occupant la fonction de caissier principal ou chef de bureau de paie.

### **Services comptables.**

#### **En vigueur étendu**

Coefficient 195 :

1re catégorie - Agent de maîtrise professionnel chargé, en plus de son travail, d'exercer de façon permanente un commandement sur un groupe d'employés. Assure la discipline et est responsable auprès de ses chefs hiérarchiques de la bonne exécution du travail.

Coefficient 210 :

2e catégorie - Agent de maîtrise professionnel répondant aux mêmes critères que pour la catégorie précédente, mais ayant sous ses ordres un plus grand nombre d'employés.

Coefficient 240 :

3e catégorie - Agent de maîtrise professionnel chef de groupe de comptabilité auxiliaire. Il exerce son commandement sur l'ensemble des aides-comptables du groupe de comptabilité auxiliaire dont il a la responsabilité. Il n'a pas de comptable qualifié sous ses ordres.

### **Manutention et gardiennage (1).**

#### **En vigueur étendu**

Coefficient 225 :

1re catégorie - Chef de quai, agent de maîtrise qualifié responsable d'un certain nombre de manutentionnaires spécialisés ou de caristes dont il dirige le travail.

Coefficient 235 :

2e catégorie - Agent de maîtrise ayant la même qualification que le chef de quai et à qui il est confié plusieurs équipes de manutentionnaires ou de caristes dont il coordonne le travail.

Agent de maîtrise qualifié responsable du service de gardiennage.

Coefficient 255 :

3e catégorie - Chef de service de manutention, agent de maîtrise très qualifié responsable de l'ensemble d'un service comprenant la totalité des équipes de manutentionnaires dont il assure la mise en route et coordonne l'activité.

## **ANNEXE III " CLASSIFICATION DES EMPLOIS " : CADRES. Accord du 1 août 1969**

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS

### CADRES.

[En vigueur étendu](#)

Coefficient 200 :

Position I. - Débutants :

Ingénieurs diplômés engagés pour tenir un poste d'ingénieur.

Collaborateurs débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels et commerciaux.

Coefficient 300 :

Position II. - Ingénieurs et collaborateurs assimilés :

Techniciens ayant acquis par des études, ou une longue expérience professionnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales, souvent reconnues par un diplôme, qui leur permettent de se mettre rapidement au courant.

N'assument pas une responsabilité complète vis-à-vis de leur patron ou de la direction de leur entreprise.

Figurent dans cette position les agents ne se trouvant plus dans la position de débutant et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III. La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Position III. - Cadres et assimilés :

Coefficient 400 :

Classe A. - Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un chef de service et qui ont à diriger, ou à coordonner, les travaux des ouvriers, employés, techniciens ou collaborateurs des positions précédentes.

Ces cadres n'assurent toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à leur chef.

Coefficient 500 et coefficient 600 :

Classe B. - Cadres administratifs, techniques ou commerciaux dont les fonctions entraînent le commandement sur des collaborateurs de toute nature.

Ces cadres sont responsables de la marche satisfaisante des services à la tête desquels ils sont placés vis-à-vis de leur patron ou de la direction de leur entreprise.

## ANNEXE IV " SALAIRES ". Accord du 20 février 1969

### SALAIRES.

[En vigueur étendu](#)

\*Voir accords salaires\*

## REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 16 décembre 1981

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc,

La fédération générale agro-alimentaire C.F.D.T. ;  
L'union confédérale des ingénieurs et cadres C.F.D.T. ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ;  
Le syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation F.O..

### Préambule

[En vigueur étendu](#)

En concluant, en application du protocole du 17 juillet 1981, le présent accord, les parties signataires manifestent leur volonté commune de poursuivre, par la réduction et l'aménagement de la durée du travail, l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tout en permettant à celles-ci de préserver leur compétitivité économique, condition essentielle d'une politique active de l'emploi.

## REDUCTION ET AMENAGEMENT DE LA DUREE DU TRAVAIL

### Champ d'application.

#### Article 1

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros de viandes.

### Durée du travail.

#### Article 2

En vigueur étendu

a) Définition - Pour l'application du présent accord, la durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire du travail réellement accompli au sens de l'article L. 212-4 du code du travail. Les pauses, même payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif.

b) Réduction de la durée hebdomadaire de travail effectif - La durée normale conventionnelle est ramenée de quarante heures à trente-neuf heures de travail effectif par semaine, à compter de la date d'application de l'ordonnance, à intervenir, relative à la durée du travail.

Cette réduction d'une heure est effectuée sans diminution de salaire, étant entendu que le salaire de référence est le salaire réel de base au taux normal.

c) Non-récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour férié - Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

### Aménagement de la durée du travail effectif.

#### Article 3

En vigueur étendu

*Modifié par Accord du 2 juillet 1987 en vigueur le 1er octobre 1987 étendu par arrêté du 8 octobre 1987 JORF 17 octobre 1987*

A. - Heures supplémentaires (\*)

\*Dispositions abrogées, voir accord du 2 juillet 1987\*

B. - Modulation de la durée hebdomadaire (\*).

\*Dispositions abrogées, voir accord du 2 juillet 1987\*

C. - Répartition hebdomadaire : durée journalière

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale.

Sauf en cas de répartition sur quatre jours, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 9 h 30.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

D. - Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée.

b) Lorsqu'au sein d'un même atelier ou d'une même équipe l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

E. - Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet, ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

N.B. (\*) Le paragraphe A " heures supplémentaires " et le paragraphe B " Modulation de la durée hebdomadaire " sont abrogés et remplacés par le texte de l'accord du 2 juillet 1987 sur l'aménagement du temps de travail.

#### Article 3

En vigueur non étendu

*Modifié par Accord du 2 juillet 1987 en vigueur le 1er octobre 1987*

A. - Heures supplémentaires

\*Abrogé par accord du 2 juillet 1987\*

B. - Modulation de la durée hebdomadaire

\*Abrogé par accord du 2 juillet 1987\*

C. - Répartition hebdomadaire : durée journalière

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale.

Sauf en cas de répartition sur quatre jours, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 9 h 30.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

#### D. - Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée.

b) Lorsqu'au sein d'un même atelier ou d'une même équipe l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

#### E. - Horaires flexibles

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-1 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet, ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

### Congés et repos.

#### Article 4

##### En vigueur étendu

#### A. - Généralisation de la cinquième semaine de congés payés

Le salarié qui, au cours de la période annuelle de référence, justifiera avoir été occupé chez un même employeur pendant un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Les congés supplémentaires ainsi accordés en sus des quatre semaines légales se décomptent en six jours ouvrables.

Cette mesure a pour but de compléter à l'équivalent d'une semaine le nombre de jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris par la convention collective nationale et, ainsi, de généraliser la cinquième semaine de congés payés dans le cadre de la profession.

Sauf dérogation particulière, cette cinquième semaine de congés payés devra être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre) à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales ; elle ne pourra pas être accolée au congé principal.

Elle ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L. 223-8 du code du travail.

Les salariés présents dans l'entreprise au 1er janvier 1982 bénéficieront, pour la période du 1er janvier au 31 mai 1982, d'une demi-journée de congé supplémentaire par mois de travail effectif attribuée suivant les règles définies ci-dessus.

#### B. - Repos compensateur pour travaux pénibles

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux accomplis par les salariés :

- affectés au portage à dos ;

- travaillant en grand froid.

Afin de compenser la pénibilité de ces travaux, il est attribué aux salariés concernés un repos compensateur de un jour par semestre.

Les modalités d'application de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'entreprise, étant entendu que ce repos n'ayant pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés ne devra être accolé ni au congé principal, ni à la fraction de ce congé pris en dehors de la période légale.

#### Article 4

##### En vigueur non étendu

#### A. - Généralisation de la cinquième semaine de congés payés

Le salarié qui, au cours de la période annuelle de référence commençant le 1er juin 1982, justifiera avoir été occupé chez un même employeur pendant un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Les congés supplémentaires ainsi accordés en sus des quatre semaines légales se décomptent en six jours ouvrables.

Cette mesure a pour but de compléter à l'équivalent d'une semaine le nombre de jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris par la convention collective nationale et, ainsi, de généraliser la cinquième semaine de congés payés dans le cadre de la profession.

Sauf dérogation particulière, cette cinquième semaine de congés payés devra être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1er mai - 31 octobre) à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales ; elle ne pourra pas être accolée au congé principal.

Elle ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L. 223-8 du code du travail.

Les salariés présents dans l'entreprise au 1er janvier 1982 bénéficieront, pour la période du 1er janvier au 31 mai 1982, d'une demi-journée de congé

supplémentaire par mois de travail effectif attribuée suivant les règles définies ci-dessus.

#### B. - Repos compensateur pour travaux pénibles

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux accomplis par les salariés :

- affectés au portage à dos ;
- travaillant en grand froid.

Afin de compenser la pénibilité de ces travaux, il est attribué aux salariés concernés un repos compensateur de un jour par semestre.

Les modalités d'application de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'entreprise, étant entendu que ce repos n'ayant pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés ne devra être accolé ni au congé principal, ni à la fraction de ce congé pris en dehors de la période légale.

### **Encadrement.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent accord.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement qui ne pourrait bénéficier de par sa fonction ou son activité à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise des dispositions précédentes concernant la réduction de la durée du travail, l'employeur devra réunir obligatoirement les représentants du personnel de l'encadrement pour envisager avec eux les compensations adaptées à leurs fonctions et à leur situation de travail (sous forme de repos, par exemple).

#### **Article 6** En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir à nouveau au cours du dernier trimestre 1982 pour faire le point de l'application du présent accord et examiner, à la lumière de la situation sociale et économique du moment, les nouvelles mesures qui pourraient, en conséquence, être éventuellement adoptées.

#### **Article 6** En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau au cours du dernier trimestre 1982 pour faire le point de l'application du présent accord et examiner, à la lumière de la situation sociale et économique du moment, les nouvelles mesures qui pourraient, en conséquence, être éventuellement adoptées.

#### **Article 7** En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les avantages déjà accordés pour le même objet dans les entreprises.

### **Entrée en vigueur.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la prise d'effet des mesures législatives et réglementaires qui, d'une part, soient conformes aux dispositions du protocole du 17 juillet 1981 et, d'autre part, permettent la mise en oeuvre de l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Dans le cas où le nouveau dispositif légal et réglementaire ne répondrait pas à ces deux conditions, les parties conviennent de se réunir pour examiner la situation qui serait ainsi créée.

#### **Article 8** En vigueur non étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à la prise d'effet des mesures législatives et réglementaires qui, d'une part, soient conformes aux dispositions du protocole du 17 juillet 1981 et, d'autre part, permettent la mise en oeuvre de l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Dans le cas où le nouveau dispositif légal et réglementaire ne répondrait pas à ces deux conditions, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner la situation qui serait ainsi créée.

## **AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Accord du 2 juillet 1987**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros de viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc,

La fédération générale agro-alimentaire C.F.D.T. ;

L'union confédérale des ingénieurs et cadres C.F.D.T. ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ;  
Le syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation F.O.,

Organisation adhérente :  
La F.I.P.A.C.C.S. - C.G.C. en date du 9 septembre 1987.

**Préambule Dispositions complém**  
**En vigueur étendu**

Le présent accord est conclu en application de la loi du 19 juin 1987.

Il s'inscrit à la suite de l'accord du 16 décembre 1981 qui a introduit dans la profession la possibilité de la modulation de la durée hebdomadaire du travail.

Il modifie l'accord du 16 décembre 1981 :

- en élargissant les modalités d'application de la modulation hebdomadaire.

Il le complète :

- en apportant une simplification aux règles relatives au temps de pause payé prévu par la convention collective nationale ;

- en fixant le cadre et les règles d'un certain nombre de formes particulières de travail.

Les objectifs auxquels répond le présent accord sont, de ce fait, multiples :

1. Permettre aux entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes :

- de faire face aux variations saisonnières qui caractérisent leurs activités et qui sont liées, d'une part, au cycle de la production animale, d'autre part, au marché et à la consommation de la viande ;

- de poursuivre leur développement, condition nécessaire du maintien de l'emploi, dans un contexte en pleine mutation du fait de l'évolution très rapide des techniques, des produits et des marchés.

Les parties signataires constatent que ces variations et évolutions ont des conséquences directes sur les conditions de travail des salariés de ces entreprises et sur l'aménagement de leur temps de travail.

Elles confirment que la modulation de la durée hebdomadaire est une réponse appropriée à ces variations et évolutions dans la mesure où elle offre aux entreprises qui s'y trouvent confrontées la possibilité d'adapter en conséquence leurs horaires de travail, à charge pour elles de se conformer aux conditions et principes définis au présent accord.

Elles rappellent que le but de la modulation est de permettre la prise en compte de variations régulières et prévisibles d'activité.

Elles attirent l'attention sur le fait que l'élargissement de la modulation dont la limite supérieure est portée à quarante-six heures ne doit pas être interprété comme une incitation à adopter systématiquement ce plafond mais comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement et dans la stricte mesure où l'activité de l'entreprise le justifie.

2. Assurer aux salariés concernés par l'aménagement du temps de travail, et en particulier par la modulation, la garantie d'un certain nombre de contreparties négociées dans l'entreprise ou l'établissement propres à améliorer leurs conditions de vie et de travail, notamment :

- réduction du contingent d'heures supplémentaires, dans les conditions définies au paragraphe intitulé " Amplitude " (art. 2-B du présent accord) ;

- réduction de la durée du travail ;

- ou, attribution d'un temps de formation indemnisé, dans les conditions définies au paragraphe intitulé " Qualification des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale " (art. 2-B du présent accord).

3. Adapter aux conditions nouvelles d'organisation du travail certaines dispositions de la convention collective nationale, telle celle relative au temps de pause payé, instituée il y a plusieurs années, dont les conditions d'application apparaissent aujourd'hui malaisées en raison de leur complexité.

4. Définir pour certaines formes particulières de travail (travail intermittent notamment) un cadre et des règles à l'intérieur desquels devront s'inscrire les accords d'entreprise s'y rapportant et que devront respecter en tout état de cause les contrats individuels ayant pour objet ces formes particulières de travail.

5. Enfin, tenir compte de la diversité croissante des situations entre les entreprises dont les activités tendent à se spécialiser (abattage, négoce, transformation...) et du désir de plus en plus perceptible des entreprises et de leurs salariés de fixer eux-mêmes, dans certaines matières comme l'aménagement du temps de travail, les règles qui les régiront.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires conviennent de considérer le présent accord comme un accord-cadre dont la mise en oeuvre nécessite sur certains points expressément mentionnés un accord d'entreprise ou d'établissement.

**Champ d'application.**

**Article 1.**  
**En vigueur étendu**

Le présent accord est applicable aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **Aménagement de la durée du travail effectif.**

### **Article 2.** **En vigueur étendu**

Le paragraphe A " Heures supplémentaires " et le paragraphe B " Modulation de la durée hebdomadaire " de l'article 3 de l'accord du 16 décembre 1981 intitulé " Aménagement de la durée du travail effectif " sont abrogés et remplacés par deux nouveaux paragraphes A et B ainsi rédigés :

#### **A. - Heures supplémentaires**

##### **1. Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.**

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de cent trente heures par an et par salarié.

Par application de l'article 212-5-1 (1er alinéa) du code du travail, ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés.

Si l'entreprise a recours à la modulation prévue ci-après, le contingent annuel de cent trente heures est réduit dans les conditions définies au paragraphe ci-dessous intitulé " Amplitude ".

##### **2. Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.**

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail, dans la limite d'une durée maximale de quarante-huit heures au cours d'une même semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire de quarante-six heures sur douze semaines consécutives.

Par application de l'article L. 212-5-1 (2e alinéa) du code du travail, ces heures supplémentaires soumises à autorisation ouvrent droit dans toutes les entreprises à un repos compensateur égal à 50 p. 100 de leur durée. Ce repos ne se cumule pas avec celui de 20 p. 100 mentionné au paragraphe précédent.

##### **3. Rémunération des heures supplémentaires.**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, qu'elles soient ou non soumises à autorisation administrative, donnent lieu à une majoration de salaire fixée en application de l'article L. 212-5 du code du travail comme suit :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;

- 50 p. 100 pour les heures suivantes.

Toutefois, le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel par un repos compensateur de :

- 125 p. 100 pour les huit premières heures ;

- 150 p. 100 pour les heures suivantes.

Sauf accord contraire, les règles d'attribution de ce repos sont celles fixées à l'article L. 212-5-1 relatives aux repos compensateurs de 20 p. 100 et de 50 p. 100.

#### **B. - Modulation de la durée hebdomadaire**

L'activité des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes est dans une large mesure sujette à des variations de caractère saisonnier liées, d'une part, au cycle de la production animale et, d'autre part, au marché et à la consommation de la viande.

Afin de mieux prendre en compte ce caractère saisonnier dans l'organisation du temps de travail, les entreprises concernées se voient reconnaître la possibilité de moduler, dans les conditions ci-après, l'horaire hebdomadaire de travail effectif.

##### **Principe**

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente-neuf heures par semaine ou l'horaire effectif pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

##### **Amplitude**

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant une période annuelle différente, la période de modulation est l'année civile.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à quarante-six heures au maximum par semaine.

En contrepartie, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est réduit dans les proportions suivantes :

- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante et une heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à quatre-vingt-quatorze heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-deux heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à quatre-vingt-six heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-trois heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à soixante-dix-huit heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-quatre heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à soixante-dix heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-cinq heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à cinquante heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-six heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à vingt-cinq heures.

La fixation de la limite supérieure de la modulation fait l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord fixe également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail.

#### Programme indicatif

Sans préjudice de l'accord ci-dessus, la modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui doit obligatoirement faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Cette programmation peut être révisée, en tant que de besoin, suivant la même procédure. Si tel est le cas, les salariés concernés doivent être prévenus à l'avance du changement d'horaire.

Le délai de prévenance est de trois jours calendaires.

#### Qualification des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale

Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires :

- elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel réduit d'heures supplémentaires fixé au paragraphe intitulé " Amplitude " ci-dessus ;
- elles ne donnent pas lieu au repos compensateur de 20 p. 100 prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
- elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, mais celles-ci sont remplacées :
- soit par un repos d'une durée équivalente ;
- soit par une réduction de la durée du travail ;
- soit par un temps de formation indemnisé,
- ou par toute autre contrepartie équivalente.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine la contrepartie retenue.

A défaut d'accord, cette contrepartie est un repos d'une durée équivalente.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

#### Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulée indépendante de l'horaire réel.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

#### Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la situation de ces comptes. Le comité d'entreprise peut constituer une commission spécialement chargée de suivre l'évolution de ces comptes.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un trente-neuf heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

En outre, ces heures excédentaires ouvrent droit à un repos compensateur, à moins que les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures n'aient donné lieu, en application de l'accord visé au paragraphe ci-dessus intitulé " Qualification des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ", à une contrepartie en repos d'une durée équivalente aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Ces heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

Les heures non travaillées qui ont donné lieu à indemnisation au titre du chômage partiel ne sont pas concernées par les dispositions de l'alinéa précédent.

En cas d'impossibilité de conclure un accord

Si par suite, soit de l'échec de la négociation, soit de l'absence de tout représentant du personnel, il s'avère impossible de parvenir à un accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur est autorisé à prévoir une modulation dont la limite supérieure ne peut excéder quarante et une heures par semaine.

Dans ce cas, les heures effectuées au delà de trente-neuf heures, dans la limite de quarante et une heures, bien que n'étant pas considérées comme heures supplémentaires et donc n'étant pas imputables sur le contingent annuel réduit d'heures supplémentaires, et ne donnant pas lieu au repos compensateur de 20 p. 100, ouvrent droit aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Cas où la modulation n'est pas applicable

Les horaires hebdomadaires de travail des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ne peuvent donner lieu à modulation.

Mesures applicables au personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent accord relatif à la modulation.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de celle-ci sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec les représentants du personnel concernés.

## **Article 2.** En vigueur non étendu

Le paragraphe A " Heures supplémentaires " et le paragraphe B " Modulation de la durée hebdomadaire " de l'article 3 de l'accord du 16 décembre 1981 intitulé " Aménagement de la durée du travail effectif " sont abrogés et remplacés par deux nouveaux paragraphes A et B ainsi rédigés :

A. - Heures supplémentaires

1. Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

Les entreprises peuvent recourir, après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de cent trente heures par an et par salarié.

Par application de l'article 212-5-1 (1er alinéa) du code du travail, ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés.

Si l'entreprise a recours à la modulation prévue ci-après, le contingent annuel de cent trente heures est réduit dans les conditions définies au paragraphe ci-dessous intitulé " Amplitude ".

2. Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail.

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail, dans la limite d'une durée maximale de quarante-huit heures au cours d'une même semaine et d'une durée moyenne hebdomadaire de quarante-six heures sur douze semaines consécutives.

Par application de l'article L. 212-5-1 (2e alinéa) du code du travail, ces heures supplémentaires soumises à autorisation ouvrent droit dans toutes les entreprises à un repos compensateur égal à 50 p. 100 de leur durée. Ce repos ne se cumule pas avec celui de 20 p. 100 mentionné au paragraphe précédent.

3. Rémunération des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, qu'elles soient ou non soumises à autorisation administrative, donnent lieu à une majoration de salaire fixée en application de l'article L. 212-5 du code du travail comme suit :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;

- 50 p. 100 pour les heures suivantes.

Toutefois, le paiement de ces heures supplémentaires peut être remplacé après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel par

un repos compensateur de :

- 125 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 150 p. 100 pour les heures suivantes.

Sauf accord contraire, les règles d'attribution de ce repos sont celles fixées à l'article L. 212-5-1 relatives aux repos compensateurs de 20 p. 100 et de 50 p. 100.

#### B. - Modulation de la durée hebdomadaire

L'activité des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes est dans une large mesure sujette à des variations de caractère saisonnier liées, d'une part, au cycle de la production animale et, d'autre part, au marché et à la consommation de la viande.

Afin de mieux prendre en compte ce caractère saisonnier dans l'organisation du temps de travail, les entreprises concernées se voient reconnaître la possibilité de moduler, dans les conditions ci-après, l'horaire hebdomadaire de travail effectif.

#### Principe

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente-neuf heures par semaine ou l'horaire effectif pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

#### Amplitude

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement fixant une période annuelle différente, la période de modulation est l'année civile.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à quarante-six heures au maximum par semaine.

En contrepartie, le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est réduit dans les proportions suivantes :

- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante et une heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à quatre-vingt-quatorze heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-deux heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à quatre-vingt-six heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-trois heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à soixante-dix-huit heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-quatre heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à soixante-dix heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-cinq heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à cinquante heures ;
- si la limite supérieure de la modulation n'excède pas quarante-six heures par semaine, le contingent annuel des heures supplémentaires est réduit à vingt-cinq heures.

La fixation de la limite supérieure de la modulation fait l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Cet accord fixe également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail.

#### Programme indicatif

Sans préjudice de l'accord ci-dessus, la modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui doit obligatoirement faire l'objet d'une délibération du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Cette programmation peut être révisée, en tant que de besoin, suivant la même procédure. Si tel est le cas, les salariés concernés doivent être prévenus à l'avance du changement d'horaire.

Le délai de prévenance est de trois jours calendaires.

#### Qualification des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale

Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires :

- elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel réduit d'heures supplémentaires fixé au paragraphe intitulé " Amplitude " ci-dessus ;
- elles ne donnent pas lieu au repos compensateur de 20 p. 100 prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
- elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, mais celles-ci sont remplacées :
- soit par un repos d'une durée équivalente ;
- soit par une réduction de la durée du travail ;

- soit par un temps de formation indemnisé,

- ou par toute autre contrepartie équivalente.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine la contrepartie retenue.

A défaut d'accord, cette contrepartie est un repos d'une durée équivalente.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

#### Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation est institué pour chaque salarié afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulée indépendante de l'horaire réel.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

#### Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la situation de ces comptes. Le comité d'entreprise peut constituer une commission spécialement chargée de suivre l'évolution de ces comptes.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un trente-neuf heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

En outre, ces heures excédentaires ouvrent droit à un repos compensateur, à moins que les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures n'aient donné lieu, en application de l'accord visé au paragraphe ci-dessus intitulé " Qualification des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale ", à une contrepartie en repos d'une durée équivalente aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Ces heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail est inférieure en moyenne sur un an à trente-neuf heures par semaine travaillée ou à la durée hebdomadaire convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures non travaillées, si elles ont été payées dans le cadre de la régulation mensuelle, sont reportées au crédit de l'entreprise ou de l'établissement sur la période de modulation suivante.

Les heures non travaillées qui ont donné lieu à indemnisation au titre du chômage partiel ne sont pas concernées par les dispositions de l'alinéa précédent.

#### En cas d'impossibilité de conclure un accord

Si par suite, soit de l'échec de la négociation, soit de l'absence de tout représentant du personnel, il s'avère impossible de parvenir à un accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur est autorisé à prévoir une modulation dont la limite supérieure ne peut excéder quarante et une heures par semaine.

Dans ce cas, les heures effectuées au delà de trente-neuf heures, dans la limite de quarante et une heures, bien que n'étant pas considérées comme heures supplémentaires et donc n'étant pas imputables sur le contingent annuel réduit d'heures supplémentaires, et ne donnant pas lieu au repos compensateur de 20 p. 100, ouvrent droit aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

#### Cas où la modulation n'est pas applicable

Les horaires hebdomadaires de travail des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire ne peuvent donner lieu à modulation.  
Mesures applicables au personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions du présent accord relatif à la modulation.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de celle-ci sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement avec les représentants du personnel concernés.

### **Temps de pause.**

#### **Article 3.** En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 7 du 1er mars 1974 modifiées par l'avenant n° 10 du 31 juillet 1975 relatives au quart d'heure de pause payé et reproduites page 47 de la convention collective nationale sous le titre " Pause " sont abrogées et remplacées par le texte ci-après, devenant l'article 58 quinquies des dispositions générales de la convention collective nationale intitulé " Temps de pause ".

## Temps de pause

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence imposés collectivement, a droit à un temps de pause calculé sur la base de trois minutes par heure de travail effectivement accomplie. Cette pause est rémunérée au taux normal sans majoration.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la prise effective de cette pause.

En l'absence d'accord, la pause est fixée, dans toute la mesure du possible, au milieu de la ou des séquences de travail.

Le temps de pause se décompte à partir du moment où le travail s'interrompt jusqu'au moment où le travail reprend.

Le temps de pause défini au présent article ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux pauses déjà accordées pour le même objet dans les entreprises et ce, quelle que soit leur appellation.

## Travail intermittent.

### Article 4.

#### En vigueur étendu

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. Droits 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 des 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.

### Article 5.

#### En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'elles ont instauré des majorations pour le travail du dimanche, le travail de nuit et le travail des jours fériés (art. 48, 49 et 50 de la convention collective nationale).

S'agissant du travail des jours fériés, l'article 50 précise déjà qu'à la majoration de 100 p. 100 peut se substituer un repos compensateur d'une durée équivalente.

Dans le même esprit, les entreprises peuvent déroger au paiement des majorations pour travail de nuit et pour travail du dimanche en leur substituant l'attribution

de repos compensateurs équivalents ; cette substitution doit être décidée par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

#### **Date d'entrée en vigueur.**

##### **Article 6.** En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er octobre 1987.

Le présent accord national, 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 syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132.10 du code du travail.

### **FORMATION PROFESSIONNELLE Protocole d'accord du 31 janvier 1985**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (F.N.I.C.G.V.) ;  
Le syndicat national du commerce du porc (S.N.C.P.) ;  
La confédération nationale de la triperie française (C.N.T.F.) ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs publics (F.N.E.A.P.),

La fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ;  
La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, des spectacles et des prestations de services C.F.T.C.,

#### **CONSEIL DE PERFECTIONNEMENT**

##### **Constitution.**

##### **Article 1** En vigueur non étendu

Il est constitué entre la F.N.I.C.G.V., le S.N.C.P., la C.N.T.F. et la F.N.E.A.P., d'une part, et les organisations syndicales de salariés susmentionnées, d'autre part, un conseil paritaire de perfectionnement (1) commun à l'association des professions de la viande pour le développement de la formation professionnelle (Viandes-Formation) et à l'association pour le développement et l'organisation des activités de formation et de conseil pour les abattoirs et les industries connexes (Adofia).

##### **Composition.**

##### **Article 2** En vigueur non étendu

Le conseil de perfectionnement visé à l'article précédent comprend :

- des représentants des salariés désignés par chacune des organisations syndicales susmentionnées à raison de deux membres par organisation syndicale (1) ;
- des représentants des employeurs, en nombre égal aux représentants des salariés, désignés par la F.N.I.C.G.V., le S.N.C.P., la C.N.T.F. et la F.N.E.A.P.

Il n'est pas désigné de suppléant. Toutefois, chaque membre peut donner à un autre membre mandat de le représenter.

##### **Durée.**

##### **Article 3** En vigueur non étendu

Les membres du conseil de perfectionnement sont désignés pour une durée de trois ans, renouvelable par tacite reconduction.

##### **Attributions.**

##### **Article 4** En vigueur non étendu

A. - Consultation

Le conseil de perfectionnement est consulté sur :

- l'organisation et le déroulement des formations ;

- les méthodes pédagogiques et l'établissement des programmes ;

- la coordination des actions de Viandes-Formation et d'Adofia avec d'autres associations de formation des professions agroalimentaires ou d'autres secteurs professionnels, tant au niveau national que régional.

B. - Information

Le conseil de perfectionnement est informé de l'ensemble du budget de chaque association tant en ce qui concerne les activités de formation directement demandées par les entreprises qu'en ce qui concerne les actions de formation mises en oeuvre dans les conditions définies par le présent conseil de perfectionnement.

C. - Décision

a) Gestion de la réciprocité collective :

Le conseil de perfectionnement décide des conditions dans lesquelles seront utilisées les sommes payées par les entreprises en application de l'article L. 950-2 du code du travail et affectées au compte de réciprocité collective dans le cadre des dispositions prévues par la convention multilatérale pluriannuelle, conclue le 10 janvier 1983, entre la F.N.I.C.G.V., le S.N.C.P. et la C.N.T.F., d'une part, et Viandes-Formation, d'autre part, et par la convention multilatérale pluriannuelle conclue le 3 janvier 1983 entre la F.N.E.A.P. et Adofia.

b) Gestion de la mutualisation des fonds imputables par les entreprises sur le 0,1 p. 100 de la taxe d'apprentissage et le 0,2 p. 100 de la formation professionnelle continue :

Sur délégation des conseils d'administration de Viandes-Formation et d'Adofia, le conseil de perfectionnement est habilité à constituer et faire fonctionner une section particulière chargée de la mutualisation des sommes ci-dessus, versées par les entreprises dans les conditions définies par accord de branche et destinées à financer les formations en alternance prévues par l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord du 9 juillet 1970 relative à l'insertion professionnelle des jeunes et par la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Le conseil de perfectionnement décide des orientations selon lesquelles sont affectés ces fonds dans le cadre de l'annexe du 26 octobre 1983. Il vérifie l'application de ces orientations.

Un document retraçant les opérations d'utilisation des fonds au travers de comptes distincts contrôlés par un commissaire aux comptes désigné par le conseil de perfectionnement est soumis périodiquement, et au moins annuellement, audit conseil pour approbation.

### **Réunions.**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le conseil de perfectionnement se réunit au moins deux fois par an, à des dates qu'il détermine.

Il ne peut valablement délibérer que si, dans chaque collège, la moitié au moins des membres sont présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, le président n'ayant pas voix prépondérante.

Les frais de déplacement et de séjour ainsi que les salaires des représentants salariés participant aux réunions du conseil de perfectionnement sont pris en charge par Viandes-Formation et Adofia, suivant des modalités faisant l'objet d'un accord séparé qui sera annexé aux présents statuts.

### **Présidence.**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

La présidence est assurée annuellement, à tour de rôle, par un représentant patronal ou salarié, désigné par le collège dont il fait partie. En cas de pluralité de candidatures au sein d'un collège, la désignation du représentant de ce collège à la présidence du conseil est soumise au vote de l'ensemble des membres du conseil qui se prononcent à la majorité simple. La vice-présidence est assurée, également chaque année, par un membre désigné par l'autre collège.

### **Secrétariat.**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le secrétariat du conseil de perfectionnement est assuré conjointement par le directeur de Viandes-Formation et le directeur d'Adofia qui assisteront aux réunions du conseil de perfectionnement avec voix consultative.

## **OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE Accord du 13 février 1985**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc,

La fédération générale agro-alimentaire C.F.D.T. ;

L'union confédérale des ingénieurs et cadres C.F.D.T. ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ;  
Le syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation F.O. ;  
La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services C.F.T.C. ;  
L'union générale des ingénieurs, cadres et assimilés C.F.T.C..

**Préambule**  
En vigueur étendu

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord est conclu en application de la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés relevant des entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

En s'assignant ce but, les parties signataires n'entendent certes pas remettre en cause les actions de formation réalisées au cours des années écoulées, ni du point de vue de leur qualité ni de celui de leur adéquation aux besoins spécifiques de la profession.

Elles considèrent cependant que la formation et le perfectionnement professionnels doivent connaître un nouveau développement correspondant aux données actuelles du progrès technique, économique et social dans la branche.

Estimant qu'elles ont à cet égard un rôle déterminant à jouer, notamment d'orientation et d'impulsion, les parties signataires ayant paritairement défini un certain nombre d'objectifs et de moyens valables pour toutes les catégories de salariés et pour toutes les entreprises ci-dessus visées conviennent d'inscrire ceux-ci dans le cadre du présent accord de branche.

**I. - Actions de formation prioritaires**

**Article 1**  
En vigueur étendu

Comme toutes les professions de la filière agro-alimentaire, l'industrie et les commerces en gros des viandes sont désormais le terrain d'un développement technologique permanent.

Aux responsables des entreprises membres de ces professions, il incombe la responsabilité de préparer et de former méthodiquement leurs salariés aux innovations techniques qui pénètrent, progressivement mais inéluctablement, tous les stades de la production et de la commercialisation.

Deux types de formation permettent de répondre à cette préoccupation, jugée essentielle aussi bien par le salarié qui, même pourvu d'une bonne formation initiale, comprend qu'il ne peut faire l'économie d'un recyclage permanent que l'entreprise, soucieuse d'asseoir son propre développement sur des bases durables comme la compétence et le savoir-faire de ses salariés :

Il s'agit :

- a) Des actions préparant à l'introduction des nouvelles techniques ou technologies ;
- b) Des actions d'entretien et de perfectionnement des connaissances.

Pour les salariés ayant une formation initiale très insuffisante et qui, de ce fait, ne sont pas à même de suivre avec profit les actions précitées, et pour ceux en provenance de secteurs d'activité extérieurs et qui n'ont aucune formation professionnelle dans celui où ils arrivent, deux autres types de formation sont retenus à titre prioritaire :

- a) Aux premiers sont réservés les stages ayant notamment pour objet de compléter les connaissances de base ou de développer les potentialités intellectuelles afin de leur permettre d'accéder éventuellement à d'autres formations plus qualifiantes ;
- b) Les seconds bénéficient d'actions de formation ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle de base reconnue par la convention collective.

Sous réserve des actions dites de reconversion que l'entreprise peut mettre en oeuvre en cas de difficultés économiques graves, la caractéristique des actions décrites dans le présent accord est d'être spécifiques aux métiers exercés dans les professions de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Sont ainsi concernés les emplois de l'abattage, de la transformation et du conditionnement des viandes et de leurs dérivés, du transport, de la maintenance, les emplois administratifs (gestion, comptabilité, secrétariat), les emplois commerciaux, l'informatique. Cette énumération n'est pas limitative.

Ces actions de formation peuvent se dérouler, soit dans le cadre de l'entreprise : stages intra-entreprises, soit à l'extérieur de l'entreprise : stages inter-entreprises.

Deux organismes nationaux : l'association des professions de la viande pour le développement de la formation professionnelle, dénommée Viandes-Formation, d'une part, et l'association pour le développement et l'organisation des actions de formation et de conseil pour les abattoirs et les industries connexes, dénommée Adofia, d'autre part, ont pour rôle d'aider les entreprises qui en relèvent à organiser leurs actions de formation répondant aux objectifs ci-dessus définis et élaborés conformément à la procédure décrite au chapitre III ci-après.

Ces deux organismes sont dotés d'un conseil paritaire de perfectionnement commun qui est régulièrement consulté sur l'établissement des programmes, l'organisation et le déroulement des formations au niveau de la branche.

## **II. - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.**

### **Article 2** En vigueur étendu

Les parties signataires favoriseront les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et agiront en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

Afin de mieux faire valoir les formations dont les salariés auront bénéficié au cours de leur carrière, l'entreprise délivrera des attestations de participation pour les formations organisées par elle et fera en sorte que les organismes de formation extérieurs remettent directement aux stagiaires, en fin de stage, une attestation de participation.

Ces attestations préciseront l'intitulé, le contenu, la durée et les objectifs du stage, certifieront qu'il a été suivi avec assiduité et que le salarié a satisfait aux épreuves éventuellement prévues.

Les salariés ne pourront pas se prévaloir de ces attestations pour exiger de leur employeur une majoration de salaire ou de coefficient, ni une modification de leur emploi.

Celui-ci s'efforcera de favoriser leur promotion, notamment lorsque des postes seront vacants ou créés dans l'entreprise, en tenant compte, en priorité, lors de l'examen des candidatures, des qualifications acquises en formation continue et correspondant aux exigences du poste.

Les salariés seront régulièrement tenus informés, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont à pourvoir.

Lorsque l'entreprise a décidé de promouvoir l'un des salariés dans un poste disponible à un échelon de classification supérieure, elle peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste ou de sa nouvelle responsabilité. Dans ce cas de formation promotionnelle, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le poste correspondant n'ait pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu.

## **III. - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation**

### **Article 3** En vigueur étendu

Chaque année, le comité d'entreprise (ou l'établissement), au cours d'une réunion tenue avant le 15 novembre :

- examine le bilan des actions en cours de réalisation et donne son avis sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente ;
- est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il est rappelé que ces orientations doivent prendre en compte l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des informations fournies annuellement par l'employeur (art. L. 132-28 et L. 432-31 du code du travail), ainsi que, le cas échéant, les mesures temporaires qui auraient été prises afin d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes ;

- donne son avis sur le projet de plan pour l'année à venir.

Au cours d'une deuxième réunion, tenue avant la fin de l'année, le comité d'entreprise délibère sur les programmes de mise en oeuvre des projets de l'entreprise en matière de formation, compte tenu des observations préalablement enregistrées, ainsi que sur la mise au point du procès-verbal destiné à accompagner la déclaration par l'employeur du montant de la participation à laquelle il est tenu.

Il est rappelé que la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés répartis par catégories de personnels ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure, une convention ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés, notamment en ce qui concerne les stages agréés.

Afin de permettre aux membres dudit comité de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité, les documents d'information dont la liste est jointe en annexe. Ces documents, de même que les projets et programmes, faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les moyens à mettre en oeuvre afin de faciliter la plus large information des salariés sur les possibilités de formation qui sont offertes.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. Ils exercent ces missions dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 421-1 du code du travail. A cet effet, ils reçoivent tous les documents, projets et programmes nécessaires à l'accomplissement de celles-ci.

Dans les entreprises employant au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de formation, qui est chargée de préparer les délibérations du comité, prévues ci-dessus. A cet effet, ses membres reçoivent, dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise, tous les documents, projets et programmes qui sont communiqués à ces derniers.

Le temps passé par les membres de la commission de formation du comité d'entreprise, qui ne seraient pas membres de ce comité, aux réunions de cette commission consacrées à l'examen du plan de formation et aux réunions préparatoires de celle-ci, leur est payé comme temps de travail dans une limite globale de huit heures par an, pour l'ensemble des membres de la commission se trouvant dans ce cas.

#### **IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes : dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.**

##### **Article 4** **En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 26 janvier 1993 étendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 29 septembre 1993*

L'insertion des jeunes dans la vie active et dans le processus de formation continue sera facilitée par les mesures qui suivent :

1° Les entreprises veilleront à favoriser, dans toute la mesure du possible, les formations des jeunes comportant un stage pratique sur les lieux de travail, en particulier en passant des conventions de stages avec les établissements d'enseignement technique ou supérieur dispensant une formation utilisable dans la profession ;

2° Formations en alternance :

Dans le même esprit, afin de favoriser la formation des jeunes et de leur permettre d'accéder à la vie active dans les meilleures conditions, elles pourront leur proposer une formation alternée suivant l'une des formules prévues par l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et par la loi du 24 février 1984 (art. L. 980-1 à L. 980-12 du code du travail) :

- contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle ;
- contrat de qualification ;
- contrat d'adaptation à un type d'emploi ou à un emploi.

Ces actions de formation en alternance ne doivent pas être considérées comme une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre de l'un ou l'autre des trois contrats ci-dessus sont, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un tuteur.

Ce tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise, susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée.

Les noms des tuteurs sont portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Ceux-ci, tout en continuant à exercer leur emploi, organisé pour tenir compte de leurs responsabilités particulières, ont pour mission d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Financement

Le financement des formations en alternance visées ci-dessus est assuré, en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, par la " défiscalisation " :

- du 0,1 p. 100 des salaires en cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage (acquittée par toutes les entreprises avant le 6 avril de chaque année) ;
- du 0,2 p. 100 des salaires à valoir sur la participation obligatoire au financement de la formation continue (acquittée par les entreprises occupant au moins dix salariés au plus tard le 15 septembre de chaque année).

Pour être dispensées de verser ces sommes au Trésor les entreprises sont tenues de les affecter au financement des formations alternées ci-dessus, prévues par l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983.

En application du présent accord, les entreprises membres des professions ci-après :

- fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;
- syndicat national du commerce du porc ;
- confédération nationale de la triperie ;
- fédération nationale des exploitants d'abattoirs publics,

- fédération française des commerçants en bestiaux,  
s'acquittent de leur obligation de participation au financement des formations alternées, en versant soit à Viandes-Formation, soit à Adofia selon leur appartenance professionnelle :

- soit la totalité des sommes dont elles sont redevables au titre du 0,1 p. 100 ou du 0,2 p. 100 ;
- soit le solde non utilisé de celles-ci (cas où l'entreprise décide d'engager directement certaines dépenses de formation en alternance ; ces dépenses étant, bien entendu, limitées aux montants forfaitaires prévus, pour chacun des trois contrats, par la loi de finances en vigueur).

Le versement à Viandes-Formation ou à Adofia est obligatoire pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application ci-dessus défini.

Il devra intervenir aux dates indiquées par Viandes-Formation et par Adofia. Nul versement ne pourra être fait à d'autres organismes collecteurs.

Les fonds ainsi collectés par Viandes-Formation et par Adofia seront exclusivement utilisés à financer les actions de formation en alternance mises en oeuvre par

les entreprises précitées. Ils seront gérés sur un compte distinct par une section particulière du conseil paritaire de perfectionnement commun à Viandes-Formation et à Adofia, conformément à l'annexe du 19 septembre 1984 à l'accord national interprofessionnel du 21 septembre 1982.

Les fonds étant immédiatement mutualisés, les entreprises précitées pourront engager, suivant des modalités qui seront définies par le conseil paritaire de perfectionnement, des dépenses de formation pouvant porter sur des sommes d'un montant supérieur à celui qu'elles auront versé à Viandes-Formation ou à Adofia.

Afin de couvrir les frais supplémentaires de gestion liés à la mise en oeuvre des formations en alternance, Viande-Formation et Adofia pourront utiliser un pourcentage des sommes versées à ce titre par les entreprises. Ce pourcentage ne pourra excéder 10 p. 100 des sommes reçues.

Par dérogation au chapitre V ci-après, l'existence du paragraphe 2 du présent chapitre IV (formations en alternance) est subordonnée au maintien de la défiscalisation du 0,1 p. 100 (taxe d'apprentissage) et du 0,2 p. 100 (formation professionnelle continue). En cas de remise en cause ou de modification des règles relatives à cette défiscalisation, le dispositif ci-dessus serait immédiatement suspendu, étant convenu que les parties signataires se rencontreraient dans un délai maximum de deux mois à dater de la parution du texte correspondant pour examiner les dispositions à prendre.

Modalités de mise en oeuvre des formations alternées

La mise en oeuvre dans l'entreprise d'une opération d'insertion des jeunes, suivant les formules prévues ci-dessus, fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées. Cette consultation porte sur les orientations générales de la politique de l'entreprise en matière d'insertion des jeunes.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission de formation de ce comité, lorsqu'elle existe, ou, à défaut, aux délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, le bilan des actions qui auront été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Conformément aux précisions apportées par les circulaires n°s 1 et 2 du 1er octobre 1984 du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la conclusion du présent accord dispense les entreprises relevant de celui-ci du projet d'accueil et de formation prévu par l'article 30 de la loi de finances pour 1985.

La conclusion du présent accord dispense également, conformément aux dispositions de l'article L. 980-3 du code du travail, les entreprises qui en relèvent de la procédure d'habilitation préalable dans le cadre de la conclusion des contrats de qualification.

### **Contribution des entreprises employant moins de dix salariés au titre de la formation professionnelle continue**

#### **Article 5**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant du 22 avril 1993 étendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 29 septembre 1993*

En application du présent accord, les entreprises de moins de dix salariés membres des professions ci-après :

- la confédération nationale de la triperie française (secteurs industrie et négoce) ;
  - la fédération française des commerçants en bestiaux ;
  - la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;
  - la fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;
  - le syndicat national du commerce du porc,
- s'acquittent de leur obligation de financement des dépenses de formation professionnelle continue en versant à Viandes-Formation la totalité des sommes dont elles sont redevables au titre du 0,15 p. 100.

Le versement à Viandes-Formation est obligatoire pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord, relevant des codes de la nomenclature d'activités française : 51-2 E, 15-1 A à l'exception de la boyauderie, 51-3 C, correspondant aux codes APE 57-02, 35-01 et 57-04.

Une section particulière est créée au sein de l'organisme collecteur agréé pour assurer la mutualisation et la gestion de la contribution définie ci-dessus.

### **VI. - Durée, conditions d'application et périodicité des négociations ultérieures.**

#### **Article 6**

**En vigueur étendu**

*Modifié par Accord du 26 janvier 1993 étendu par arrêté du 27 août 1993 JORF 29 septembre 1993*

Le présent accord conclu initialement pour une période de trois années est reconduit pour une durée indéterminée à compter du 13 février 1988 (1).

En tant que de besoin, les signataires se rencontreront à la demande de l'un d'entre eux pour faire le point sur l'application de cet accord (1).

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-2 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 à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension.

**DOCUMENTS A COMMUNIQUER AUX MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT, AUX DELEGUES SYNDICAUX, LE CAS ECHEANT, AUX MEMBRES DE LA COMMISSION DE FORMATION ET AUX DELEGUES DU PERSONNEL : Liste résultant des dispositions du décret du 27 mars 1979 et**

#### En vigueur étendu

S'agissant du bilan de la formation réalisée :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1, du code du travail ;
- sur les informations sur la formation figurant au bilan social ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

S'agissant du plan de formation :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives :
- aux organismes formateurs ;
- aux conditions d'organisation de ces actions ;
- aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles ;
- aux conditions financières de leur exécution ;
- aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques.

### **OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE - Dispositions complétant l'accord du 13 février 1985, Préambule. Avenant du 13 février 1988**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc ;  
La confédération nationale de la triperie française ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs publics,

La fédération générale agroalimentaire C.F.D.T. ;  
L'union confédérale des ingénieurs et cadres C.F.D.T. ;  
La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services C.F.T.C. ;  
L'union générale des ingénieurs et cadres et assimilés C.F.T.C. ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F.O. ;  
Le syndicat national des ingénieurs et cadres de l'alimentation F.O. ;  
La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et productions agro-alimentaires F.I.P.A.C.C.S.-C.G.C..

#### En vigueur étendu

Les signataires de l'accord du 13 février 1985 réunis en application de l'article V dudit accord afin d'examiner les suites à lui donner à l'issue de la date prévue pour son expiration, soit le 13 février 1988, décident de reconduire cet accord pour une durée indéterminée.

Ils conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 1988 afin d'envisager les prolongements qu'ils pourraient donner audit accord compte tenu, d'une part, des résultats de la négociation en cours relative aux nouvelles technologies et, d'autre part, du bilan tant de la formation des jeunes en alternance que de la formation professionnelle continue dans le secteur viandes.

#### **Article 1.** En vigueur étendu

L'accord du 13 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'industrie et les commerces en gros des viandes est reconduit pour une durée indéterminée.

En conséquence, l'article V de l'accord du 13 février 1985 est modifié \*voir accord du 13 février 1985\*

#### **Article 2.** En vigueur étendu

Sans préjudice du dernier alinéa du sous-titre " Financement " du paragraphe 2 " Formations en alternance " de l'article IV de l'accord du 13 février 1985 reconduit, les dispositions dudit accord relatives aux sommes devant être affectées par les entreprises au financement de la formation en alternance s'entendent compte tenu

de la législation et des accords en vigueur.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension dès sa signature.

Le présent avenant, établi conformément à l'article L. 132-2 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 à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **REGIME DE PREVOYANCE POUR LES CHAUFFEURS-LIVREURS Protocole du 26 mars 1991**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (F.N.I.C.G.V.) ;  
Le syndicat national du commerce du porc (S.N.C.P.) ;  
La confédération nationale de la triperie française (C.N.T.F.).

La fédération générale agro-alimentaire C.F.D.T. ;  
La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services C.F.T.C. ;  
La fédération nationale agro-alimentaire forestière C.G.T. ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et alimettes et des services connexes F.O. ;  
L'institution nationale de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (I.S.I.C.A.), agréée sous le numéro 693 par arrêté de M. le ministre du travail et de la sécurité sociale du 3 décembre 1955.

**Préambule**  
En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est mis en place, dans le cadre du règlement Incapacité Invalidité de l'I.S.I.C.A., un régime de prévoyance destiné à couvrir pour les chauffeurs-livreurs des entreprises visées par la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes, les risques d'inaptitude pour raisons médicales à la conduite ou au portage.

Considérant,

- d'une part, que l'inaptitude à la conduite ou au portage constitue un réel problème social ;
- d'autre part, qu'il convient de faire porter l'effort sur les catégories de personnel pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion suite à l'inaptitude à la conduite ou au portage sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés.

### **Catégories de personnel concernées**

**Article 1**  
En vigueur non étendu

Il est créé un régime de prévoyance en faveur des salariés affectés d'une manière permanente à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1 ou D. Ces salariés sont désignés ci-après par les participants au régime de prévoyance. En cas d'emploi à temps partiel, les cotisations et les prestations sont basées sur la rémunération correspondante.

### **Risques couverts.**

**Article 2**  
En vigueur non étendu

Le régime de prévoyance couvre les risques d'inaptitude au portage ou à la conduite pour raisons médicales, inaptitude ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite, soit par retrait du permis de conduite pour une durée indéterminée, soit, exceptionnellement, par déclaration d'inaptitude au portage ou à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

Sont exclus les risques d'inaptitude au portage ou à la conduite résultant du fait volontaire du salarié.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié lui-même.

Le médecin expert choisi par l'I.S.I.C.A., sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux sera seul habilité à statuer sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

En cas de désaccord entre l'I.S.I.C.A. et le salarié, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision sera définitive. A défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal d'instance du siège de l'I.S.I.C.A. de procéder à cette désignation.

## **Bénéficiaires.**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les participants qui, à la date de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite ou au portage par le médecin expert de l'I.S.I.C.A. ou par le médecin arbitre, justifient d'une ancienneté minimale de quinze ans dans un des emplois de conduite définis à l'article 1er dans une ou plusieurs entreprises, et sont âgés d'au moins cinquante ans.

Le bénéfice des prestations est également ouvert aux salariés présents dans les entreprises adhérentes au régime et qui, antérieurement à la date de signature de l'accord, d'une part, ont été considérés comme inaptes à un emploi de conduite ou de portage pour l'un des motifs visés à l'alinéa premier de l'article 2, d'autre part, justifiaient, lors de la survenance de ce motif, être âgés d'au moins cinquante ans et avoir acquis dans une ou plusieurs entreprises une ancienneté minimale de quinze ans.

Le médecin expert de l'I.S.I.C.A. constate l'inaptitude des salariés satisfaisant aux deux conditions de l'alinéa précédant : la date d'ouverture de leurs droits est fixée au premier jour du trimestre civil au cours duquel est effectué ce constat, cette date ne pouvant en aucun cas être antérieure à la date d'adhésion de l'entreprise au régime.

## **Durée du versement des prestations.**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le droit à prestations est acquis à compter de la date d'ouverture des droits fixés par le médecin expert de l'I.S.I.C.A. jusqu'au jour où intervient ;

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge par le régime Unedic dans le cadre d'une garantie analogue à la garantie de ressources ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ;
- soit enfin la cessation du motif prévu à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

## **Montant des prestations**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Une indemnité dont le montant est défini ci-après est versée directement au bénéficiaire par trimestrialités, à terme échu. Elle est revalorisée comme le point de retraite de l'I.S.I.C.A..

La base de calcul du montant de l'indemnité est la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que le salarié a ou aurait perçues au cours des douze derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude par le médecin expert de l'I.S.I.C.A. ou par le médecin arbitre.

Le montant de l'indemnité est fonction de la situation du bénéficiaire après la perte de son emploi, de ses ressources et de son âge.

Le montant maximum de l'indemnité, exprimé en pourcentage de la base définie ci-dessus, dépend de l'âge du bénéficiaire à la date d'ouverture des droits à prestations :

- bénéficiaire âgé de moins de 55 ans : 25 p. 100 de la base pendant deux ans, 35 p. 100 ensuite ;
- bénéficiaire âgé de 55 ans et plus : 25 p. 100 de la base pendant trois ans, 35 p. 100 ensuite ;

Lorsque le salarié inapte à la conduite ou au portage et bénéficiaire du régime est reclassé dans l'entreprise, ou lorsqu'il perçoit une indemnisation de la sécurité sociale (indemnités journalières ou rente) ou des Assedic et éventuellement d'un contrat de prévoyance collective, le montant de l'indemnité versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 p. 100 du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée) que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit la somme des indemnités de la sécurité sociale ou des Assedic et du contrat de prévoyance collective.

## **Financement du régime.**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Les cotisations au régime sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues au cours du trimestre considéré par les participants définis à l'article 1er. Les cotisations sont payées trimestriellement à terme échu.

Le taux de la cotisation est fixé à 0,25 p. 100 pour la période comprise entre la date de la signature de l'accord et le 31 décembre 1993. Il est ensuite fixé pour chaque année civile par décision du conseil d'administration de l'I.S.I.C.A. dans la limite maximale de 0,35 p. 100.

La cotisation est répartie à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et de 40. p. 100 à la charge des participants.

### **Dispositions diverses.**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

L'application du présent accord ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute une autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de la signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif, devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent accord.

Lorsqu'en application des accords individuels ou collectifs visés à l'alinéa précédant une entreprise adhérant au présent régime assure le reclassement du salarié inapte à la conduite ou au portage dans un emploi assorti d'une rémunération mensuelle brute, hors frais professionnels, au moins égale à 90 p. 100 de la rémunération mensuelle brute, hors frais professionnels, revalorisée de l'ancien emploi de conduite, l'entreprise présentera aux lieux et places du salarié la demande de prise en charge prévue à l'article 2 et elle percevra à la place du salarié reclassé le montant de l'indemnité défini à l'article 5.

### **Date d'application et durée du présent protocole, dénonciation**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 1992.

La durée du présent protocole est indéterminée ; chacune des parties signataires - soit l'organisation patronale, soit l'ensemble des organisations de salariés, soit l'I.S.I.C.A. - pourra le dénoncer avant le 1er octobre à effet du 31 décembre de la même année.

### **Commission paritaire.**

#### **Article 9**

En vigueur non étendu

Pour suivre l'évolution du régime, il est créé une commission comprenant autant de représentants des employeurs que de représentants de salariés à raison d'un par organisation syndicale, autant de membres suppléants étant désignés dans chaque collège pour remplacer les membres titulaires qui se trouveraient dans l'impossibilité de participer aux réunions de la commission.

La commission paritaire se réunit au moins une fois par an pour examiner le compte d'exploitation du régime de prévoyance propre à la profession, ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin, et prendre les dispositions qu'elle jugerait utiles.

## **CLASSIFICATION DES EMPLOIS, ANNEXE I Avenant n° 46 du 1 décembre 1994**

### **Exemples d'emplois et exemples de tâches Tableau sur la classification des emplois**

#### **Ouvriers et employés**

##### **I. Production**

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'entreprise classe ses emplois en analysant leur contenu réel et en se fondant sur les niveaux de qualification définis à l'article 3 du présent accord.

Les exemples proposés, à titre d'illustration de la méthode de classification, concernent les emplois et les tâches les plus fréquemment répertoriés dans la branche. Il est précisé qu'il s'agit d'une liste indicative.

#### **OUVRIERS ET EMPLOYÉS**

##### **I. - Production**

ACTIVITE: Abattage : stabulation

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLES D'EMPLOIS : Bouvier, porcher, berger.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier assurant le gardiennage des animaux et des travaux simples en stabulation.

ACTIVITE: Abattage : stabulation

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLES D'EMPLOIS : Bouvier, porcher, berger.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier assurant le déchargement, les soins aux animaux et leur conduite en abattoir.

ACTIVITE: Abattage : stabulation

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLES D'EMPLOIS : Bouvier, porcher, berger.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé de la réception et de l'identification des animaux, de l'organisation, de la mise en stabulation en fonction des besoins de production, de la conduite et de la surveillance générale des animaux.

ACTIVITE : Abattage.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier d'abattoir.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé des opérations simples d'abattage sur une espèce (exemple : assommage, coupe des pattes, coupe des cornes, accrochage des porcs, grattage, flambage des porcs).

ACTIVITE : Abattage.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier d'abattoir.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé des opérations simples d'abattage sur plusieurs espèces ou tenant quelques postes nécessitant une maîtrise gestuelle plus importante (exemple :

parfente et prédépouille pattes avant et collier, conduite de l'arrache-cuir, fente du sternum).

ACTIVITE : Abattage.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier d'abattoir.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé de plusieurs opérations, sur une ou plusieurs espèces, mettant en oeuvre des connaissances sanctionnées par un diplôme de niveau C.A.P. ou résultant d'une expérience professionnelle de niveau équivalent (dépouille avec ou sans perco, éviscération, fente, émoussage/parage).

Ouvrier chargé de la pesée des carcasses. Il connaît le produit, le matériel et la législation. Ces connaissances peuvent être acquises par l'expérience pratique.

ACTIVITE : Abattage.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier d'abattoir.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier assurant l'ensemble des opérations au moins sur une espèce.

ACTIVITE : Abattage.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.H.Q. 1

COEFFICIENT : 200

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier d'abattoir.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier assurant l'ensemble des opérations sur toutes les espèces et devant faire preuve d'esprit d'initiative. Il peut apporter une aide technique à d'autres ouvriers.

ACTIVITE : Abattage.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.H.Q. 2

COEFFICIENT : 220

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier d'abattoir.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les fonctions précédentes, d'animer et d'organiser le travail d'autres ouvriers.

ACTIVITE : Traitement du cinquième quartier et des coproduits.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier de traitement des cuirs et peaux.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier assurant des tâches simples de manutention des cuirs et peaux.

ACTIVITE : Traitement du cinquième quartier et des coproduits.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 2

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier de traitement des cuirs et peaux.

COEFFICIENT : 140

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé du salage, du parage et du pliage des cuirs et peaux.

ACTIVITE : Traitement du cinquième quartier et des coproduits.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier de traitement des cuirs et peaux.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé du contrôle de la qualité des cuirs et peaux, de la classification et de la gestion du stock.

ACTIVITE : Traitement du cinquième quartier et des coproduits.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier de triperie : abats blancs et/ou abats rouges et boyauderie.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé du vidage et du lavage des masses stomacales et intestinales ou chargé de la fente des têtes, du prélèvement des cervelles.

ACTIVITE : Traitement du cinquième quartier et des coproduits.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION :

O.S. 2

COEFFICIENT :

140

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier de triperie : abats blancs et/ou abats rouges et boyauderie.

EXEMPLES DE TÂCHES :

Ouvrier chargé de la séparation des masses gastriques et intestinales, de l'échaudage, du raidissage, de l'épilage des pieds et têtes et de la finition.

Ouvrier chargé du désossage des têtes, de la séparation des abats rouges, de leur parage et de leur tri.

ACTIVITE : Traitement du cinquième quartier et des coproduits.

QUALIFICATION : Ouvrier d'abattoir.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLES D'EMPLOIS : Ouvrier de triperie : abats blancs et/ou abats rouges et boyauderie.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé d'effectuer tous les travaux de tri. Il maîtrise l'ensemble des travaux effectués en atelier abats blancs et boyauderie et/ou en ateliers d'abats rouges sur toutes les espèces traitées dans l'entreprise.

ACTIVITE : Préparation des carcasses et grosse coupe.

QUALIFICATION : Ouvrier de grosse coupe ou de découpe primaire.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLES D'EMPLOIS : Préparateur coupeur.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier découpant les carcasses ou les quartiers selon des consignes précises.

ACTIVITE : Préparation des carcasses et grosse coupe.

QUALIFICATION : Ouvrier de grosse coupe ou de découpe primaire.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLES D'EMPLOIS : Préparateur coupeur.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier découpant les carcasses ou les quartiers. Il a la connaissance des normes de coupe en quartier, de la nomenclature et de la composition des carcasses et des quartiers. Il peut approvisionner la ligne de découpe (monotâche, mono-espèce).

ACTIVITE : Préparation des carcasses et grosse coupe.

QUALIFICATION : Ouvrier de grosse coupe ou de découpe primaire.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLES D'EMPLOIS : Préparateur coupeur.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, de l'approvisionnement régulier de la ligne de désossage (multi-espèces).

ACTIVITE : Préparation des carcasses et grosse coupe.

QUALIFICATION : Ouvrier de grosse coupe ou de découpe primaire.

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLES D'EMPLOIS : Préparateur coupeur.

EXEMPLES DE TÂCHES : Ouvrier chargé de la totalité d'une opération de coupe sur carcasses ou quartiers. Par expérience ou par formation au poste de travail, il a la connaissance de la nomenclature, des normes de coupe et de la composition des pièces de coupe autres que de détail. Il prépare les carcasses ou les quartiers et effectue la grosse coupe sur toutes les espèces.

## Ouvriers, employés

### I. Production

#### En vigueur étendu

ACTIVITE : Préparation des commandes, Expédition

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLE D'EMPLOI : Préparateur de commandes

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé selon des consignes précises de la préparation des commandes et leur expédition.

ACTIVITE : Préparation des commandes, Expédition

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, du contrôle de la préparation des commandes et/ou leur expédition.

ACTIVITE : Préparation des commandes, Expédition

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, de la préparation de commandes complexes en fonction des cahiers des charges.

ACTIVITE : Préparation des commandes, Expédition

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, d'optimiser la rotation des stocks de produits finis.

ACTIVITE : Manutention

QUALIFICATION : Ouvrier de manutention

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLE D'EMPLOI : Manutentionnaire

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé de tâches de manutention simples selon des consignes précises.

ACTIVITE : Manutention

QUALIFICATION : Ouvrier de manutention

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLE D'EMPLOI : Cariste

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier travaillant sur un chariot élévateur à conducteur porté. Il a la responsabilité du déplacement correct des charges et de leur stockage suivant les instructions reçues.

Il veille à l'état de marche général de son engin.

Il assure l'approvisionnement régulier des ateliers en produits et matériaux.

ACTIVITE : Manutention

QUALIFICATION : Ouvrier de manutention

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier accomplissant les fonctions précédentes en pilotant un chariot gerbant à grande hauteur.

ACTIVITE : Nettoyage, Opérations d'hygiène, Désinfection

QUALIFICATION : Ouvrier des services généraux

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLE D'EMPLOIS : Ouvrier de nettoyage

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier affecté à des travaux courants de nettoyage. Il peut effectuer d'autres tâches simples.

ACTIVITE : Nettoyage, Opérations d'hygiène, Désinfection

QUALIFICATION : Ouvrier des services généraux

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier réalisant des opérations variées de nettoyage d'après des consignes précises.

Il assure le petit entretien technique de son matériel (contrôle et réglage).

ACTIVITE : Nettoyage, Opérations d'hygiène, Désinfection

QUALIFICATION : Ouvrier des services généraux

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier ayant la connaissance des produits (matériels et matériaux à traiter) acquise dans le cadre d'un diplôme professionnel ou d'une expérience professionnelle équivalente. Il effectue son travail dans le cadre de directives mais peut être appelé à faire preuve d'initiative.

ACTIVITE : Nettoyage, Opérations d'hygiène, Désinfection

QUALIFICATION : Ouvrier des services généraux

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier bénéficiant d'une certaine autonomie dans l'organisation des tâches de nettoyage. Il peut effectuer des contrôles qualitatifs de type bactériologique.

ACTIVITE : Nettoyage, Opérations d'hygiène, Désinfection

QUALIFICATION : Ouvrier des services généraux

NIVEAU DE QUALIFICATION : O.H.Q. 1

COEFFICIENT : 200

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier pouvant, outre les tâches précédentes, apporter une aide technique à d'autres ouvriers.

ACTIVITE : Entretien, Maintenance Garage  
QUALIFICATION : Ouvrier de maintenance  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 1  
COEFFICIENT : 130  
EXEMPLE D'EMPLOI : Ouvrier de maintenance  
EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé des travaux simples de maintenance.

ACTIVITE : Entretien, Maintenance Garage  
QUALIFICATION : Ouvrier de maintenance  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.S. 2  
COEFFICIENT : 140  
EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier assurant des opérations variées de maintenance d'après des consignes précises.

ACTIVITE : Entretien, Maintenance Garage  
QUALIFICATION : Ouvrier de maintenance  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1  
COEFFICIENT : 160  
EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier titulaire d'un C.A.P. de la spécialité dans laquelle il est occupé ou ayant acquis par la pratique des connaissances équivalentes.

ACTIVITE : Entretien, Maintenance Garage  
QUALIFICATION : Ouvrier de maintenance  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 2  
COEFFICIENT : 180  
EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier possédant au moins deux C.A.P. dans les catégories de maintenance ou possédant un seul C.A.P. mais pouvant assurer la maintenance générale. Il a une connaissance complète et une pratique approfondie de son métier. Il effectue, avec l'initiative appropriée, les divers travaux qui lui sont confiés et leurs tâches connexes.

ACTIVITE : Entretien, Maintenance Garage  
QUALIFICATION : Ouvrier de maintenance  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.H.Q. 1  
COEFFICIENT : 200  
EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier pouvant, outre les tâches précédentes, apporter une aide technique à d'autres services. Il dispose d'une plus large autonomie dans l'organisation des travaux de maintenance.

ACTIVITE : Entretien, Maintenance Garage  
QUALIFICATION : Ouvrier de maintenance  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.H.Q. 2  
COEFFICIENT : 220  
EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, d'animer une équipe de techniciens. Il peut soit par expérience professionnelle ou diplôme de qualification supérieure, assurer un entretien spécialisé à forte technicité ou des réglages d'automatismes complexes.

ACTIVITE : Transport  
QUALIFICATION : Chauffeur  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1  
COEFFICIENT : 160  
EXEMPLES D'EMPLOIS : Chauffeur  
Transport des matières premières et/ou des produits finis  
EXEMPLE DE TÂCHES : Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes (P.T.C.).  
Il effectue des tournées journalières pour assurer selon des consignes précises l'approvisionnement des clients ou des fournisseurs dont la liste lui a été préalablement fournie. Il charge et décharge le véhicule. Il peut assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule. Il effectue l'entretien sanitaire de son véhicule.

ACTIVITE : Transport  
QUALIFICATION : Chauffeur  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 1  
COEFFICIENT : 160  
EXEMPLE D'EMPLOI : Transport des animaux vivants  
EXEMPLE DE TÂCHES : Conducteur de véhicule jusqu'à 3,5 tonnes (P.T.C.).  
Il effectue des tournées journalières pour assurer selon des consignes précises l'approvisionnement de l'entreprise en animaux vivants ou la livraison des clients. Il charge et décharge le véhicule en prenant soin des produits dont il a la charge.  
Il contrôle les documents relatifs aux animaux.  
Il peut assurer lui-même le dépannage courant de son véhicule. Il effectue l'entretien sanitaire de son véhicule.

ACTIVITE : Transport  
QUALIFICATION : Chauffeur  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.Q. 2  
COEFFICIENT : 180  
EXEMPLE DE TÂCHES : Conducteur de véhicule de plus de 3,5 tonnes et jusqu'à 19 tonnes (P.T.C.).  
En plus des tâches précédentes, il a des contacts avec les clients et les fournisseurs.  
Il assure le petit entretien du véhicule et du groupe frigorifique. Il peut effectuer le dépannage de son véhicule et il en effectue l'entretien sanitaire.

ACTIVITE : Transport  
QUALIFICATION : Chauffeur  
NIVEAU DE QUALIFICATION : O.H.Q. 1  
COEFFICIENT : 200  
EXEMPLE DE TÂCHES : Conducteur de véhicule de plus de 19 tonnes (P.T.C.).  
Il assure les mêmes tâches que le conducteur de la catégorie précédente.

ACTIVITE : Services généraux  
QUALIFICATION : Employé des services généraux  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.S. 1  
COEFFICIENT : 130  
EXEMPLE D'EMPLOI : Employé de lingerie  
EXEMPLE DE TÂCHES : Employé chargé de mettre à disposition le linge utilisé par le personnel de l'entreprise. Il peut être chargé de l'entretien des vêtements de travail.

ACTIVITE : Services généraux  
QUALIFICATION : Employé des services généraux  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.S. 1  
COEFFICIENT : 130  
EXEMPLE D'EMPLOI : Employé de cuisine  
EXEMPLE DE TÂCHES : Employé chargé des travaux simples en cuisine et du service en cantine.

ACTIVITE : Services généraux  
QUALIFICATION : Employé des services généraux  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.Q. 1  
COEFFICIENT : 160  
EXEMPLE DE TÂCHES : Cuisinier qualifié.

ACTIVITE : Services généraux  
QUALIFICATION : Employé des services généraux  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.S. 1  
COEFFICIENT : 130  
EXEMPLE D'EMPLOI : Gardien  
EXEMPLE DE TÂCHES : Employé chargé de la surveillance des installations.

ACTIVITE : Contrôle qualité  
QUALIFICATION : Employé de laboratoire  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.Q. 1  
COEFFICIENT : 160  
EXEMPLE D'EMPLOI : Laborantin  
Contrôleur de qualité EXEMPLE DE TÂCHES : Employé titulaire d'un C.A.P. de la spécialité ou d'un diplôme de même niveau délivré par une école professionnelle ou ayant acquis par la pratique des connaissances équivalentes. Il effectue des prélèvements sur les chaînes et procède à des contrôles courants ou des analyses.

ACTIVITE : Contrôle qualité  
QUALIFICATION : Employé de laboratoire  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.Q. 2  
COEFFICIENT : 180  
EXEMPLE DE TÂCHES : Employé titulaire d'un diplôme de qualification supérieure délivré par une école professionnelle ou ayant acquis par la pratique des connaissances équivalentes. Il effectue des prélèvements sur les chaînes et procède à des analyses plus complexes. Il en consigne les résultats et les observations.

ACTIVITE : Contrôle qualité  
QUALIFICATION : Employé de laboratoire  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.H.Q. 1  
COEFFICIENT : 200  
EXEMPLE DE TÂCHES : Employé chargé, outre les tâches précédentes, de collaborer à la rédaction de documents techniques d'exécution. Il lui est laissée une large initiative.

ACTIVITE : Contrôle qualité  
QUALIFICATION : Employé de laboratoire  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.H.Q. 2  
COEFFICIENT : 220  
EXEMPLE DE TÂCHES : Employé possédant une qualification du niveau bac dans la spécialité. Il peut participer à l'élaboration et à la mise en oeuvre de procédures destinées à garantir la qualité du produit.

### Exemples d'emplois et exemples de tâches

#### Tableau sur la classification des emplois Ouvriers et employés I. Production

En vigueur étendu

ACTIVITE : Réception  
QUALIFICATION : Ouvrier de réception  
NIVEAU : O.S. 1  
COEFFICIENT : 130  
EXEMPLE D'EMPLOI : Réceptionnaire  
EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier effectuant le chargement et le déplacement des véhicules.  
Il assure la manutention des différents services.

ACTIVITE : Réception  
QUALIFICATION : Ouvrier de réception

NIVEAU : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLE D'EMPLOI : Réceptionnaire

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre des tâches précédentes, d'assurer un contrôle qualitatif et quantitatif des marchandises réceptionnées.

ACTIVITE : Réception

QUALIFICATION : Ouvrier de réception

NIVEAU : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLE D'EMPLOI : Contrôleur-peseur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier assurant selon des consignes précises le contrôle des poids, de la qualité, du pH des carcasses, des produits de différentes découpes et des coproduits.

Il alerte le responsable pour toute marchandise non conforme.

ACTIVITE : Réception

QUALIFICATION : Ouvrier de réception

NIVEAU : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLE D'EMPLOI : Gestionnaire des frigos matière première

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier effectuant, après déchargement, la classification sur rails des carcasses et des produits de différentes découpes ou en bacs des coproduits et produits de différentes découpes.

Il assure l'approvisionnement des ateliers en fonction de la demande et de la classification.

Il assure la gestion des stocks de matière première en fonction de la classification.

Il peut signer par délégation les bons de réception avant de les transmettre au service administratif.

ACTIVITE : Désossage

QUALIFICATION : Ouvrier de désossage ou de découpe secondaire

NIVEAU : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLES D'EMPLOIS : Désosseur, Pareur, Piéceur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé de travaux simples de découpe secondaire, de désossage, de parage ou de piéçage sur une espèce.

ACTIVITE : Désossage

QUALIFICATION : Ouvrier de désossage ou de découpe secondaire

NIVEAU : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLES D'EMPLOIS : Désosseur, Pareur, Piéceur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé de travaux simples de découpe secondaire, de désossage, de parage ou de piéçage sur une espèce. Il est capable d'effectuer les différentes découpes (avec ou sans os). Il a des notions élémentaires d'anatomie (os, articulations, aponévroses, gras, nerfs, glandes).

ACTIVITE : Désossage

QUALIFICATION : Ouvrier de désossage ou de découpe secondaire

NIVEAU : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLES D'EMPLOIS : Désosseur, Pareur, Piéceur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé de plusieurs opérations sur une ou plusieurs espèces mettant en oeuvre des connaissances sanctionnées par un diplôme de niveau C.A.P. ou résultant d'une expérience professionnelle de niveau équivalent. Pour le travail du porc, il peut effectuer des opérations de tri.

ACTIVITE : Désossage

QUALIFICATION : Ouvrier de désossage ou de découpe secondaire

NIVEAU : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLES D'EMPLOIS : Désosseur, Pareur, Piéceur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier travaillant toutes les pièces sur toutes les espèces avec une pratique approfondie.

Ouvrier parant ou piéçant tous les muscles ou toutes les espèces avec une appréciation qualitative des muscles.

Les opérations ou processus en question mettent en oeuvre des connaissances et des savoir-faire résultant d'une expérience professionnelle approfondie.

Pour le travail du porc il peut effectuer des opérations de tri.

ACTIVITE : Désossage

QUALIFICATION : Ouvrier de désossage ou de découpe secondaire

NIVEAU : O.H.Q. 1

COEFFICIENT : 200

EXEMPLES D'EMPLOIS : Désosseur, Pareur, Piéceur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier avec initiative et responsabilités ayant des connaissances étendues et une maîtrise complète de production. Il peut mettre en oeuvre un cahier des charges. Il peut apporter une aide technique à d'autres ouvriers.

ACTIVITE : Désossage

QUALIFICATION : Ouvrier de désossage ou de découpe secondaire

NIVEAU : O.H.Q. 2

COEFFICIENT : 220

EXEMPLES D'EMPLOIS : Désosseur, Pareur, Piéceur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, d'animer et d'organiser le travail d'autres ouvriers.

Transformation des viandes et abats : préparation des produits Ouvrier de transformation

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : préparation des produits.

QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLE D'EMPLOI : Préparateur de produits élaborés

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé de préparer les mêlées de matières premières, les mélanges d'épices et d'assaisonnement des produits élaborés selon des consignes simples. Le dosage et les quantités sont prédéfinis.

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : préparation des produits.

QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLE D'EMPLOI : Préparateur de produits élaborés

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé de préparer les produits élaborés suivant une fiche technique qu'il peut réaliser.

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : préparation des produits.

QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLE D'EMPLOI : Préparateur de produits élaborés

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier ayant la connaissance complète des matières premières, des opérations de fabrication et des produits finis.

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : conduite de machines QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLE D'EMPLOI : Conducteur de machine

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier assurant et/ou participant à l'approvisionnement et à la conduite d'une machine d'utilisation simple demandant un apprentissage sommaire et ne nécessitant que des contrôles simples et un entretien élémentaire.

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : conduite de machines QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLE D'EMPLOI : Conducteur de machine

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier assurant l'approvisionnement et la conduite d'une machine nécessitant soit des opérations de réglage, soit des opérations de contrôle.

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : conduite de machines QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLE D'EMPLOI : Conducteur de machine

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier assurant la conduite d'une installation pouvant comporter une ou plusieurs machines d'utilisation complexe. Il effectue les réglages de l'installation en fonction des consignes de fabrication et du résultat des contrôles.

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : conduite de machines QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLE D'EMPLOI : Conducteur de machine

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, de la conduite d'une installation nécessitant une connaissance produit/process plus étendue.

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : conduite de machines QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.H.Q. 1

COEFFICIENT : 200

EXEMPLE D'EMPLOI : Conducteur de machine

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier qui, outre les tâches précédentes, doit faire preuve d'autonomie. Il peut apporter une aide technique à d'autres ouvriers.

ACTIVITE : Transformation des viandes et abats : conduite de machines QUALIFICATION : Ouvrier de transformation

NIVEAU : O.H.Q. 2

COEFFICIENT : 220

EXEMPLE D'EMPLOI : Conducteur de machine

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, d'animer et d'organiser le travail d'autres ouvriers.

ACTIVITE : Conditionnement Filmage Emballage

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement NIVEAU : O.S. 1 COEFFICIENT : 130

EXEMPLE D'EMPLOI : Conditionneur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier exécutant des travaux simples de conditionnement ou d'emballage, sans connaissance particulière du produit. Une adaptation ou une mise au courant de très courte durée est simplement nécessaire.

ACTIVITE : Conditionnement Filmage Emballage

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU : O.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLE D'EMPLOI : Conditionneur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier exécutant des travaux de conditionnement ou d'emballage tels que ensachage, mise sous vide, mise sous étui, encartonnage. Il a une connaissance de toutes les espèces acquises par formation. Il est également chargé de la présentation du produit dans l'emballage.

ACTIVITE : Conditionnement Filmage Emballage

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU : O.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLE D'EMPLOI : Conditionneur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, de reconstituer anatomiquement une pièce. Il a la connaissance de la ou des machines utilisées.

ACTIVITE : Conditionnement Filmage Emballage

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU : O.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLE D'EMPLOI : Conditionneur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, de conduire un ensemble de machines complexes. Il a une connaissance produit-process plus étendue.

ACTIVITE : Conditionnement Filmage Emballage

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU : O.H.Q. 1

COEFFICIENT : 200

EXEMPLE D'EMPLOI : Conditionneur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier pouvant, outre les tâches précédentes, apporter une aide technique à d'autres ouvriers pour les tâches de conditionnement ou conduire des machines très complexes.

ACTIVITE : Conditionnement Filmage Emballage

QUALIFICATION : Ouvrier de conditionnement

NIVEAU : O.H.Q. 2

COEFFICIENT : 220

EXEMPLE D'EMPLOI : Conditionneur

EXEMPLE DE TÂCHES : Ouvrier chargé, outre les tâches précédentes, d'animer et d'organiser le travail d'autres ouvriers

## Exemples d'emplois et exemples de tâches Tableau de classification des emplois

### Ouvriers et employés

#### II. Emplois administratifs et commerciaux

##### En vigueur étendu

ACTIVITE : Administratif, Commercial, Informatique, Logistique

QUALIFICATION : Employé administratif ou Employé commercial

NIVEAU DE QUALIFICATION : E.S. 1

COEFFICIENT : 130

EXEMPLES D'EMPLOI : Secrétaire comptable

EXEMPLES DE TÂCHES : Employé administratif Employé effectuant des tâches simples de saisie de données administratives, commerciales ou comptables, de façon manuelle, sur machine ou informatique.

ACTIVITE : Administratif, Commercial, Informatique, Logistique

QUALIFICATION : Employé administratif ou Employé commercial

NIVEAU DE QUALIFICATION : E.S. 2

COEFFICIENT : 140

EXEMPLES DE TÂCHES : Employé effectuant, conformément aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif, commercial ou comptable, tels que la tenue de dossiers, correspondance simple, standard, dépouillement et enregistrement de documents, travaux simples d'ordonnement-lancement.

ACTIVITE : Administratif, Commercial, Informatique, Logistique

QUALIFICATION : Employé administratif ou Employé commercial

NIVEAU DE QUALIFICATION : E.Q. 1

COEFFICIENT : 160

EXEMPLES DE TÂCHES : Employé chargé d'effectuer un travail qualifié, constitué par des travaux informatiques, comptables, administratifs, de secrétariat, dactylographie ou traitement de texte avec une bonne qualité de présentation et une orthographe correcte.

ACTIVITE : Administratif, Commercial, Informatique, Logistique

QUALIFICATION : Employé administratif ou Employé commercial

NIVEAU DE QUALIFICATION : E.Q. 2

COEFFICIENT : 180

EXEMPLES DE TÂCHES : Employé assurant le secrétariat d'un ou plusieurs services pour un certain nombre de tâches informatiques, comptables, administratives, commerciales ou techniques. Il peut prendre des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est rattaché.

ACTIVITE : Administratif, Commercial, Informatique, Logistique

QUALIFICATION : Employé administratif ou Employé commercial

NIVEAU DE QUALIFICATION : E.H.Q. 1

COEFFICIENT : 200

EXEMPLES DE TÂCHES : Agent exerçant des fonctions administratives ou commerciales sous l'autorité d'un chef de service ou du chef d'entreprise, comportant initiative et responsabilités, y compris des travaux de planification, ordonnancement. Il possède des connaissances sur les différentes réglementations spécifiques aux fonctions assurées.

Télévendeur confirmé des services commerciaux, connaissant parfaitement les produits, capable d'initiative quand il est en relation avec le client.

Agent commercial de marchandisage assurant en magasin la meilleure diffusion possible d'un produit ou d'une gamme de produits, par des actions adaptées de présentation ou d'animation.

Informatique : pupitreur assurant seul le fonctionnement d'un ordinateur en utilisant plusieurs applications.

ACTIVITE : Administratif, Commercial, Informatique, Logistique  
QUALIFICATION : Employé administratif ou Employé commercial  
NIVEAU DE QUALIFICATION : E.H.Q. 2  
COEFFICIENT : 220

EXEMPLES DE TÂCHES : Agent bénéficiant d'une certaine autonomie dans le choix de ses méthodes. Il peut analyser des données, éventuellement informatisées et rendre compte de dysfonctionnements.

Secrétaire bilingue ou multilingue confirmée assurant le secrétariat d'un ou plusieurs services.

Informatique : pupitreur confirmé assurant la gestion des fichiers.

## Exemples d'emplois et exemples de tâches Tableau de la classification des emplois

### Techniciens, agents de maîtrise et cadres

#### En vigueur étendu

Pour les techniciens et agents de maîtrise, ainsi que pour les cadres, la classification des emplois sera effectuée en fonction des critères généraux et des niveaux définis à l'article 3 du présent accord appelés ci-après :

#### TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

CLASSIFICATION : 230

EMPLOI : Technicien ou agent de maîtrise débutant titulaire d'un diplôme de niveau bac + 2 ou bac + 3 et occupant un emploi de ce niveau pendant la période d'intégration d'une durée maximale d'un an.

CLASSIFICATION : 240

EMPLOI : Technicien ou agent de maîtrise ayant une parfaite connaissance de l'intégralité des installations, du fonctionnement et des produits dans le secteur dont il a la charge, acquise par la pratique ou un diplôme professionnel.

L'agent de maîtrise a la responsabilité hiérarchique du personnel de son secteur dont il organise et contrôle le travail. Il a toute autorité pour faire respecter la discipline, l'intégralité de la législation en vigueur, notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de réglementation sanitaire.

Il prend toute initiative pour assurer le fonctionnement optimal de son secteur en veillant à une parfaite coordination des postes de travail.

Il doit avoir un souci permanent d'efficacité, d'amélioration et d'innovation, notamment par un travail d'équipe avec ses collègues.

CLASSIFICATION : 260

EMPLOI : Technicien : à partir de directives qui définissent l'objectif de travail, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensembles complexes nécessitant de tenir compte de contraintes techniques ou économiques et du coût de solutions proposées.

Agent de maîtrise : il est responsable, à partir d'objectifs et d'un programme, de conduire et d'organiser, directement ou par l'intermédiaire de responsables de secteurs, des travaux d'exécution portant sur un cycle de production.

CLASSIFICATION : 280

EMPLOI : Technicien ou agent de maîtrise assurant les fonctions précédentes sur plusieurs secteurs.

CLASSIFICATION : 300

EMPLOI : Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action en vue d'objectifs de portée plus ou moins lointaine et dont des contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.

CLASSIFICATION : 320

EMPLOI : Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il est associé et en vue d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

CLASSIFICATION : 340

EMPLOI : Technicien ou agent de maîtrise dont l'activité consiste à étudier, déterminer et proposer des programmes en vue d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme

#### CADRES

CLASSIFICATION : 340

EMPLOI : Cadre administratif, technique, industriel ou commercial débutant titulaire d'un diplôme au minimum de niveau bac + 4 et occupant un emploi de ce niveau pendant la période d'intégration d'une durée d'un an éventuellement renouvelable.

CLASSIFICATION : 400

EMPLOI : Cadre administratif, technique, industriel ou commercial dirigeant, animant, coordonnant les travaux de salariés ou cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

CLASSIFICATION : 450

EMPLOI : Cadre administratif, technique, industriel ou commercial responsable de la marche optimale du service à la tête duquel il est placé ou cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

CLASSIFICATION : 500

EMPLOI : Cadre administratif, technique, industriel ou commercial chargé, dans une entreprise de structure complexe, de fonctions impliquant la direction de collaborateurs de toute spécialité occupant des emplois des niveaux précédents ou cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

CLASSIFICATION : 550, 600

EMPLOI : Cadre supérieur administratif, technique, industriel ou commercial chargé de la coordination de plusieurs grands services ou secteurs ou d'une des grandes fonctions dans une entreprise de structure complexe. L'emploi implique de participer à la définition des objectifs de l'entreprise.

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS, ANNEXE I, Annexe Avenant n° 46 du 1 décembre 1994

### ANNEXE : Exemple de guide d'analyse des emplois

En vigueur étendu

Description du contenu de l'emploi :

En quoi consiste le travail ?

Quelles sont les principales tâches ?

Quelles sont les tâches secondaires ?

Quelles sont les phases successives dans l'accomplissement des tâches ?

Quel est le matériel utilisé ?

Quelle est la place de l'emploi dans l'organigramme de l'entreprise ?

Quel est le niveau de qualification du supérieur hiérarchique ?

Le salarié a-t-il des subordonnés ?

Quel est le nombre de salariés occupant ce même emploi ?

1. Technicité et complexité de l'emploi

Les tâches sont-elles simples ? complexes ? diversifiées ?

Si les tâches sont complexes et diversifiées :

- est-ce qu'elles impliquent de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi ?

- est-ce qu'elles exigent une technicité particulière ?

2. Connaissances générales et/ou techniques

Quelles sont les connaissances exigées ?

Ces connaissances sont-elles sanctionnées par un diplôme ?

Ces connaissances ont-elles été acquises par une très longue pratique professionnelle ?

L'emploi exige-t-il la connaissance :

- des produits ?

- des procédés ?

- des méthodes ?

L'emploi exige-t-il une compétence particulière ?

3. Autonomie et initiative

Les consignes sont-elles précises ou générales ?

Les consignes sont-elles complexes ?

Les consignes sont-elles autocontrôlées ?

Comment s'exerce l'autonomie ?

- sur certains moyens à mettre en oeuvre ?

- sur l'ensemble des moyens à mettre en oeuvre ?

L'emploi implique-t-il la recherche de solutions aux difficultés rencontrées ?

Le salarié a-t-il des possibilités d'initiative ?

L'emploi implique-t-il :

- la participation à l'élaboration de programmes ?
  - l'étude et la proposition de programmes ?
4. Conseils et animation

L'emploi implique-t-il :

- la transmission d'un savoir-faire ?
- la transmission de conseils techniques ?
- un rôle d'animation ?
- un rôle d'encadrement ?

L'emploi peut-il impliquer une responsabilité technique ?

L'emploi implique-t-il une responsabilité hiérarchique ?

5. Collecte et échange d'informations

L'emploi implique-t-il de collecter et d'échanger des informations ?

La collecte et l'échange des informations se font-ils avec :

- l'équipe du titulaire de l'emploi ?
- d'autres équipes ?
- d'autres services ?
- l'environnement de l'entreprise ?

L'emploi implique-t-il d'analyser et d'interpréter l'information ?

## **COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE EN GROS DE BESTIAUX Accord du 14 février 1996**

La fédération française des commerçants en bestiaux (F.F.C.B.),

La fédération agroalimentaire C.G.C.-C.F.E. ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes F.O. ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services C.F.T.C.,

### **préambule** En vigueur non étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,

les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

### **Adhésion.**

#### **Article 1** En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.A. des entreprises relevant du secteur du commerce de gros et du commerce international dénommé Intergros.

## **Champ d'application.**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'ensemble des entreprises relevant au plan national du code NAF 512 E ont la qualité de membres associés d'Intergros.

## **Versement des contributions affectées aux contrats d'insertion en alternance.**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les entreprises visées à l'article 2 versent à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats en alternance, soit :

- 0,4 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;
- 0,1 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Ces valeurs sont des minima qui pourront faire l'objet de révision pour tenir compte soit des modifications législatives ou réglementaires soit des accords ou conventions ayant pour objet de porter ces contributions des entreprises au-delà des minima légaux.

## **Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés.**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les entreprises visées à l'article 2 et employant moins de dix salariés sont tenues de verser à Intergros l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation (soit au minimum 0,17 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence). Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 F par entreprise.

## **Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés.**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Afin de favoriser le développement des actions de formation, conduites dans le cadre de leur plan de formation, les parties conviennent que les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de verser à Intergros :

- 80 p. 100 de leur contribution au titre du plan de formation continue ;
- le reliquat éventuel de leur obligation légale au titre de leur plan de formation, ce reliquat étant constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année, en exécution de son plan de formation.

## **De la fongibilité des contributions des entreprises.**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 ci-dessus feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de dix salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de dix salariés.

## **Du développement de la formation professionnelle.**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les parties signataires s'engagent à négocier dans les six mois un accord de branche fixant les objectifs et priorités en matière de formation professionnelle concernant en particulier :

- la formation en alternance de l'apprentissage ;
- le plan de formation des entreprises ;
- le capital temps de formation.

### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

## **RÉDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL Accord n° 52 du 29 octobre 1998**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc ;  
La confédération nationale de la triperie française,  
La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale de l'alimentation, activités connexes CFTC ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO,

### **Préambule** En vigueur étendu

*Etendu par arrêté du 20 janvier 1999 JORF 22 janvier 1999*

La branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes s'inscrit pleinement dans l'effort national en faveur de l'emploi et de l'amélioration des conditions de travail. Si la réduction du temps de travail peut constituer l'un des moyens de favoriser l'emploi, il n'en demeure pas moins que celle-ci ne doit pas porter atteinte à la compétitivité des entreprises.

Or, la situation économique des entreprises est très contrastée. En effet, les entreprises doivent s'adapter aux variations d'activité et subissent les contraintes fortes du marché. En outre, nombre d'entre elles sont fragilisées : la baisse de consommation de la viande bovine et les effets de la crise de l'encéphalopathie spongiforme bovine entraînent une réduction d'activité dans beaucoup d'entreprises du secteur bovin tandis que la fermeture de certains marchés à l'exportation perturbent gravement des entreprises du secteur porcin.

Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année ;
  - favoriser l'emploi en assortissant la réduction du temps de travail d'embauches ;
  - préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté ;
  - améliorer les conditions de travail des salariés en diminuant leur temps de travail.
- Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

### **Chapitre Ier : Durée du travail**

#### **Article 1er** En vigueur étendu

Pour les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2000 conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail.

Pour les entreprises et unités économiques et sociales reconnues par convention ou décidées par le juge de 20 salariés et moins ainsi que pour les entreprises et unités économiques sociales reconnues par convention ou décidées par le juge qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail.

#### **Article 2** En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 50 à la convention collective précitée relatives à la durée quotidienne du travail effectif (chap. Ier, art. 1-2) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes.

La durée quotidienne de travail effectif ne peut être inférieure à 4 heures sauf pour les salariés à temps partiel. Elle ne peut être supérieure à 9 h 30 par jour sauf en cas de répartition sur 4 jours ou moins et sauf dérogations dans les conditions prévues par l'article D. 212-12 du code du travail. Toutefois, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre 10 heures une journée par semaine.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'organisation du travail sur 4 jours sera privilégiée chaque fois que possible.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'avenant n° 50 à la convention collective précitée prévues au chapitre Ier, article 2, paragraphe 3, sous-partie 3.2, 4e alinéa, sont annulées.

**Chapitre II : Négociation collective de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.**

En vigueur étendu

Afin de favoriser la mise en oeuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail et développer la négociation collective dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical, les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre, à titre expérimental pour une durée de 3 ans à partir de la date de signature du présent accord, les dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les entreprises ou établissements qui réduisent le temps de travail et l'aménagent sur l'année dans les conditions du présent accord négocieront avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent.

Les entreprises ou établissements de 100 salariés et plus dépourvus de délégué syndical peuvent conclure des accords collectifs avec un ou plusieurs salariés mandatés, pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Les entreprises ou établissements de moins de 100 salariés dépourvus de délégué syndical peuvent conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel, comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel. Les accords ainsi négociés n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail au sens des articles L. 132-2 et L. 132-19 du code du travail qu'après leur validation par une commission nationale paritaire de validation et de suivi créée à cet effet et définie au chapitre V du présent accord.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Régime de la négociation collective avec les représentants élus du personnel.

Les accords négociés avec les représentants élus du personnel sont conclus à la majorité des membres titulaires du comité d'entreprise, le président ou son représentant ne prenant pas part au vote, ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel titulaires.

Régime de la négociation collective avec un ou plusieurs salariés mandatés :

Le ou les salariés mandatés devront avoir une ancienneté minimale ininterrompue de 12 mois dans l'entreprise.

Ce mandat durera tout le temps nécessaire au déroulement des négociations. Il prendra fin au terme de la signature d'un accord ou du constat d'échec des négociations.

Tout salarié mandaté devra informer régulièrement les salariés et l'organisation syndicale l'ayant mandaté du déroulement des négociations. Il bénéficiera à des fins de préparation et de communication avec les salariés d'un crédit de 20 heures pendant le déroulement de la négociation.

Le temps passé en réunion de négociation sera assimilé à un temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Tout salarié mandaté dans les conditions ci-dessus bénéficiera de la même protection contre le licenciement que celle prévue pour les délégués syndicaux par l'article L. 412-18 du code du travail.

Cette protection jouera pendant toute la durée de la négociation ainsi que durant un délai de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou du procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation pour laquelle l'intéressé avait été mandaté.

**Chapitre III : Réduction et aménagement du temps de travail.**

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'inscrit dans la perspective de l'abaissement de la durée légale du travail effectif à 35 heures par semaine mais demeure d'application volontaire par les entreprises.

La réduction du temps de travail est réalisée selon les modalités prévues par le présent accord.

Compte tenu de l'hétérogénéité des situations des entreprises, plusieurs dispositifs de réduction du temps de travail leur sont proposés.

La réduction du temps de travail s'accompagne de la mise en oeuvre d'un aménagement du temps de travail sur l'année.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La réduction de l'horaire effectif de travail peut être réalisée, quel que soit le mode de décompte de l'horaire :

- en diminuant l'horaire moyen hebdomadaire de travail ;
- en réduisant le temps de travail par l'octroi de jours de repos pris de façon collective ou individuelle ;
- en combinant la diminution de l'horaire moyen hebdomadaire de travail et l'octroi de jours de repos.

## **Article 2** En vigueur étendu

### 1. Réduction du temps de travail destinée à favoriser l'emploi

Les entreprises ou établissements voulant réduire le temps de travail, tout en contribuant au développement de l'emploi par la réalisation d'embauches, mettront en oeuvre les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 par la négociation et la conclusion d'un accord collectif avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent.

A défaut de délégué syndical, les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 100 salariés négocieront avec les représentants élus du personnel dans les conditions fixées au chapitre II du présent accord. En l'absence de représentant élu du personnel, ces entreprises ou établissements négocieront avec un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions fixées au chapitre II du présent accord.

La négociation devra porter sur les différents éléments prévus ci-après (1).

En l'absence de tout représentant élu du personnel, les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés prévoiront :

- le calendrier de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail qui doit être d'au moins 10 % par rapport à la durée initiale du travail pour atteindre 35 heures au plus ;
- les modalités de la réduction du temps de travail. Lorsque celle-ci est réalisée en tout ou partie sous forme de jours de repos, sont déterminés le nombre de jour de repos, les conditions de rémunération, les dates de prise de ces repos pour partie au choix du salarié en tenant compte des nécessités de fonctionnement et des contraintes de l'entreprise ;
- l'organisation du temps de travail sur l'année telle que prévue à l'article 3 du chapitre III du présent accord ;
- le délai de prévenance des salariés en cas de modification de l'horaire qui ne peut être inférieur à 4 jours calendaires ;
- le calendrier prévisionnel des embauches qui doivent correspondre à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail ainsi que leur répartition entre les différentes catégories professionnelles ;
- les modalités particulières d'application de la réduction du temps de travail aux salariés à temps partiel et le cas échéant aux salariés occupés en continu. En ce qui concerne l'encadrement, les modalités sont celles prévues à l'article 4 du chapitre III du présent accord ;
- la durée de l'engagement de maintien de l'effectif qui ne peut être inférieure à 2 ans à compter de la dernière des embauches réalisées ;
- les dispositions relatives au suivi de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail (1).

### 2. Réduction du temps de travail à 35 heures ou moins

Les entreprises ou établissements auront pour objectif de réduire le temps de travail à 35 heures ou moins tout en privilégiant au maximum l'emploi.

La réduction du temps de travail peut être mise en oeuvre en une ou plusieurs étapes et est négociée avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent. Elle doit être précédée d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### 3. Réduction du temps de travail destinée à préserver l'emploi

Les entreprises ou établissements en difficulté peuvent réduire le temps de travail afin d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique et préserver ainsi au maximum l'emploi dans la branche.

Les entreprises ou établissements appliqueront les dispositions prévues à cet effet par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n° 98-461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 (arrêté du 20 janvier 1999, art. 1er).

## **Article 3** En vigueur étendu

Les entreprises ou établissements qui réduisent le temps de travail dans les conditions du présent accord tout en l'aménageant sur l'année négocieront avec les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, les modalités de cette modulation telle que prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail et selon le régime ci-dessous.

A défaut de délégué syndical, les entreprises ou établissements de moins de 100 salariés négocieront avec les représentants élus du personnel dans les conditions fixées au chapitre II du présent accord.

En l'absence de tout représentant du personnel, les entreprises ou établissements recourront au régime ci-dessous.

#### 1. Amplitude

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs afin que les périodes de haute et de basse activité se compensent. Cet horaire moyen hebdomadaire doit être déterminé.

Les heures effectuées dans le cadre de cette modulation ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

La limite inférieure de l'horaire collectif de travail est fixée à 21 heures par semaine. Néanmoins, les salariés peuvent bénéficier de semaines entières de repos. La limite supérieure de la modulation de l'horaire collectif est déterminée sans que celle-ci puisse excéder 45 heures par semaine sauf dérogation convenue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Dans le cas où il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de l'année, l'employeur pourra, après consultation des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, interrompre le décompte annuel du temps de travail et mettre en oeuvre une procédure de chômage partiel.

#### 2. Programme indicatif de la modulation

La modulation est établie selon une programmation indicative préalable qui doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent. Cette programmation peut être révisée. Dans ce cas, les salariés concernés sont prévenus au moins 4 jours calendaires à l'avance.

#### 3. Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sans tenir compte de l'horaire réel effectif.

En cas de période non travaillée donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Ces cas exceptés, lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

#### 4. Heures excédentaires

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif est dépassé, les heures effectuées au-delà de celui-ci sont des heures excédentaires. Le paiement de ces heures et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent.

### Article 4

#### En vigueur non étendu

*Depuis quelques années, le marché de la viande a évolué vers la multiplication de produits préemballés et des conditionnements en unité de vente consommateurs à durée limite de consommation courte. Par ailleurs, les consommateurs exigent toujours plus en matière d'hygiène, de traçabilité et de fraîcheur des produits.*

*Conscientes de ces contraintes nouvelles, les parties signataires conviennent d'accorder aux entreprises la possibilité d'organiser le travail le dimanche, outre les cas déjà prévus par la loi, mais soulignent toutefois leur volonté d'encadrer le régime de cette dérogation en fixant les règles suivantes :*

*Le travail du dimanche concerne :*

*- les entreprises ayant réduit ou réduisant la durée du travail à 35 heures ;*

*- les produits à durée limite de consommation courte (5 jours) ;*

*- les activités d'approvisionnement, transformation, conditionnement, expédition de ces produits ainsi que certains services annexes, notamment la maintenance et le nettoyage, directement concernés par ces produits.*

*La durée du travail le dimanche ne pourra excéder 5 heures maximum par entreprise ou établissement.*

*Le travail du dimanche nécessitera une négociation d'entreprise soit avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent ou, à défaut, avec les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise.*

*Le travail du dimanche pourra s'effectuer sur la base du volontariat.*

*Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 100 % conformément à l'article 48 de la convention collective et seront comprises dans l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.*

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 20 janvier 1999, art. 1er).

### Article 5

#### En vigueur étendu

La réduction du temps de travail s'applique également au personnel d'encadrement, c'est-à-dire les techniciens et agents de maîtrise ainsi que les cadres.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est déterminé et vérifiable bénéficiera de la réduction du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En revanche, dans le cas contraire, pour que la réduction du temps de travail soit effective, celle-ci est réalisée pour partie sous forme de jours de repos, soit forfaitairement 10 jours ouvrés par an au choix du salarié, et pour partie en réorganisant leur temps de travail (1).

Les modalités sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 20 janvier 1999, art. 1er).

## Chapitre IV : Financement de la réduction du temps de travail.

#### En vigueur étendu

La réduction du temps de travail génère des coûts qui ne sont pas compensés intégralement par les aides financières de l'Etat. Afin d'aider les entreprises ayant réduit ou réduisant le temps de travail à 35 heures ou moins à trouver à leur niveau des solutions économiques équilibrées, les parties signataires conviennent :

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La rémunération annuelle garantie est déterminée sur la base de la durée légale du travail en vigueur, soit 39 heures, conformément à l'avenant n° 48 à la convention collective.

Après réduction de la durée du travail, la rémunération annuelle garantie des salariés en place est maintenue sur la même base par la création d'une indemnité différentielle. Celle-ci est égale à l'écart entre la rémunération annuelle garantie correspondant à l'horaire conventionnel de 39 heures et la rémunération annuelle garantie correspondant à l'horaire réduit.

Cette indemnité différentielle est intégrée dans la rémunération de base à hauteur de 50 % un an après la réduction de la durée du travail. Le solde de cette indemnité différentielle, soit 50 %, est intégré dans la rémunération de base au terme des 2 ans après la réduction du temps de travail.

En ce qui concerne les nouveaux embauchés, ces derniers perçoivent la rémunération annuelle garantie correspondant à l'horaire réduit. L'indemnité différentielle est intégrée dans la rémunération de base à hauteur de 50 % au terme d'un an et le solde, soit 50 %, au terme de 2 ans.

La rémunération annuelle garantie n'évoluera pas durant 2 années.

Le barème des rémunérations annuelles garanties, gratification annuelle de 5 000 F comprise, est le suivant pour les entreprises réduisant le temps de travail à compter de la date de signature du présent accord.  
Voir salaires.

**Article 2**  
En vigueur étendu

La grille d'ancienneté servant de base de calcul à la prime d'ancienneté est maintenue au niveau atteint à la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

Toutefois, cette grille n'évoluera pas durant 2 années.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les congés de fractionnement prévus à l'article 51 de la convention collective ainsi que les congés d'ancienneté prévus à l'article 51 et à l'article 13 de l'annexe cadres de la convention collective ne s'appliquent plus.

**Chapitre V : Commission nationale paritaire de validation et de suivi.**

En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire de validation et de suivi est créée au niveau de la branche.

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- un collège employeurs comprenant un nombre équivalent de représentants.

Les accords collectifs négociés et signés avec les représentants élus du personnel doivent être adressés à la commission, à la diligence de l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai maximal de 15 jours à l'issue de leur date de signature, la date de l'accusé faisant foi.

La commission se réunit et notifie sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande de validation accompagnée du texte conclu avec les représentants élus du personnel.

La commission est chargée d'examiner les accords qui lui sont transmis afin de contrôler leur conformité au regard des dispositions légales et conventionnelles et rendre une décision. Celle-ci est prise à la majorité des membres présents ou représentés. Un procès-verbal est établi.

En cas d'avis favorable, le texte acquiert la qualité juridique d'accord collectif d'entreprise et peut entrer en application après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de la commission. Celui-ci sera transmis aux parties signataires au plus tard dans les 15 jours de la délibération par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas d'avis défavorable, le refus doit être motivé et signifié dans les mêmes conditions de forme et délai.

La commission dresse chaque année le bilan du présent accord.

## Chapitre VI : Dispositions finales.

### En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à une absence d'opposition dans les 15 jours suivant sa signature, de la majorité des organisations syndicales représentatives de salariés si celles-ci ne sont pas signataires dudit accord.

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.  
Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles 1.132-1 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.

## Prévoyance des chauffeurs-livreurs Avenant n° 53 du 13 octobre 1999

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc ;  
La confédération nationale de la triperie française,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération générale de l'alimentation, activités connexes (FGAAC) CFTC ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;  
La fédération nationale agro-alimentaire forestière (FNAF) CGT,

### Préambule

#### En vigueur étendu

Les parties signataires ont fait le bilan de l'application du régime de prévoyance pour les chauffeurs-livreurs en cas d'inaptitude pour raisons médicales à la conduite ou au portage, institué par avenant n° 45 du 26 mars 1991 à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Toutefois, les parties signataires ont souhaité apporter les modifications résultant notamment de l'application de la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

En conséquence, le présent accord annule et remplace l'avenant n° 45 du 26 mars 1991.  
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## Bénéficiaires du régime.

### Article 1

#### En vigueur étendu

Le régime de prévoyance en cas d'inaptitude pour raisons médicales à la conduite ou au portage s'applique aux salariés affectés d'une manière permanente à la conduite des véhicules nécessitant la possession du permis C, C 1 ou D.

Pour bénéficier des prestations, le salarié concerné doit justifier à la date de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite ou au portage, selon la procédure fixée à l'article 2, d'une ancienneté minimale de 15 ans dans un des emplois de conduite, définis ci-dessus, dans une ou plusieurs entreprises et être âgé d'au moins 50 ans.

## Garanties.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Les risques d'inaptitude au portage ou à la conduite pour des raisons médicales couverts par le régime consistent dans l'inaptitude ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite, soit par retrait du permis de conduire pour une durée indéterminée, soit par déclaration d'inaptitude au portage ou à la conduite par le médecin du travail, sans que le salarié ait fait, pour autant, l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire.

La demande de prise en charge est présentée par l'entreprise ou par le salarié. Un médecin expert, choisi par l'organisme de prévoyance, sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite ou au portage.

*En cas de désaccord entre le salarié et le médecin expert choisi par l'organisme de prévoyance, les deux parties désignent un médecin arbitre, dont la décision sera définitive.*

*A défaut d'accord sur la désignation du médecin arbitre, la partie la plus diligente demandera au président du tribunal du siège de l'organisme de prévoyance désigné de procéder à cette désignation (1).*

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 1er mars 2000, art. 1er).

## **Durée du versement des prestations.**

### **Article 3** En vigueur étendu

Le droit à prestations est acquis à compter du 1er jour du trimestre civil au cours duquel est effectué le constat d'inaptitude à la conduite ou au portage par le médecin expert de l'organisme de prévoyance, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse du régime général ;
- soit la prise en charge du salarié, dans le cadre d'un régime de préretraite ou de cessation anticipée d'activité ou tout régime qui s'y substituerait ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un emploi de conduite ;
- soit la fin de l'inaptitude au portage ou à la conduite pour raisons médicales.

## **Montant des prestations.**

### **Article 4** En vigueur étendu

L'indemnité est calculée sur la moyenne des rémunérations brutes, hors frais professionnels que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude par le médecin expert de l'organisme de prévoyance ou par le médecin arbitre.

Le salarié bénéficiera d'une indemnité déterminée en fonction de son âge à la date d'ouverture des droits à prestations :

- s'il est âgé de moins de 55 ans : 25 % de la rémunération définie au 1er alinéa du présent article pendant deux ans, 35 % ensuite ;
- s'il est âgé de 55 ans et plus : 25 % de la rémunération définie au 1er alinéa du présent article pendant trois ans, 35 % ensuite.

Lorsque le salarié inapte à la conduite ou au portage est bénéficiaire du régime et reclassé dans l'entreprise ou lorsqu'il perçoit une indemnisation de la sécurité sociale, des ASSEDIC ou de tout organisme, notamment de prévoyance, le montant de l'indemnité versée ne peut être supérieur à la différence entre :

- d'une part, 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée le cas échéant sur la base du taux d'évolution que l'intéressé aurait perçue au titre de l'ancien emploi de conduite ;
- d'autre part, selon le cas, soit le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels, soit de la somme des indemnités de la sécurité sociale ou des ASSEDIC ou de tout autre organisme, notamment de prévoyance.

L'indemnité est versée par trimestre à terme échu. Elle est revalorisée comme le point de retraite ARRCO.

## **Financement du régime.**

### **Article 5** En vigueur étendu

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues au cours du trimestre considéré par les salariés définis à l'article 1er.

Les cotisations sont payées trimestriellement à terme échu.

Le taux de cotisation est fixé à 0,25 %. La cotisation est répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés définis à l'article 1er.

## **Organisme désigné.**

### **Article 6** En vigueur étendu

L'institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires (ISICA, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 9) est désignée pour assurer la prestation prévue au présent accord et la collecte des cotisations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime sont réexaminées par la commission nationale paritaire de la négociation collective au cours d'une réunion et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

La commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

## **Changement d'organisme assureur.**

### **Article 7** En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur, les indemnités versées continueront d'être servies au niveau atteint, le nouvel organisme assureur se chargeant de la poursuite de leur revalorisation dans des conditions prévues par le nouveau contrat.

#### **Date d'effet.**

##### **Article 8** En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi à Paris, en un exemplaire au conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Extension.**

##### **Article 9** En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministre de l'emploi et de la solidarité et au ministre chargé du budget en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

### **Plan de formation des entreprises industrielles et commerciales de la filière bétail et viande de boucherie Avenant du 30 octobre 2001**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;  
La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV) ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;  
La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;  
Le syndicat national du commerce du porc (SNCP),

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes CGT-FO ;  
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;  
La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;  
La fédération nationale agroalimentaire CGC ;  
L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA),

#### **Préambule**

##### En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de confirmer l'engagement pris par les partenaires sociaux signataires de l'accord national tripartite relatif au plan de formation des entreprises industrielles et commerciales de la filière bétail et viande de boucherie du 24 juillet 2001 et de définir les modalités d'application des dispositions des articles 1er et 2 de l'accord tripartite.

#### **Champ d'application.**

##### **Article 1** En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de l'accord tripartite du 24 juillet 2001, à savoir l'ensemble des entreprises relevant de l'une ou l'autre des conventions collectives suivantes :  
convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes et convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

#### **Contribution additionnelle exceptionnelle.**

##### **Article 2** En vigueur étendu

Toutes les entreprises relevant du champ du présent accord, sans distinction d'effectif, versent à l'OPCA professionnel dont elles relèvent

(AGEFAFORIA ou INTERGROS ou OPCA2) une contribution financière exceptionnelle additionnelle à la contribution légale à la formation professionnelle continue définie aux articles L. 951-1 ou L. 952-1 du code du travail, nonobstant l'éventuelle majoration de cette obligation par accord conventionnel sectoriel.

Cette contribution est égale à 0,10 % de la masse salariale.

La masse salariale servant d'assiette à cette contribution est celle définie au titre de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue relative à l'année civile précédant celle au titre de laquelle est due la contribution additionnelle exceptionnelle.

Le versement de la contribution additionnelle exceptionnelle est effectué à l'OPCA dont relève l'entreprise avant le 1er mars de l'année au titre de laquelle elle est due.

### **Versement obligatoire d'une fraction de l'obligation légale à la formation professionnelle continue pour les entreprises de 10 salariés et plus.**

#### **Article 3** En vigueur étendu

Toutes les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ du présent accord, hormis les entreprises bénéficiant du régime d'exception applicable aux entreprises franchissant le seuil de 10 salariés, et ce pendant toute la durée de celui-ci, versent obligatoirement à l'OPCA professionnel dont elles relèvent (AGEFAFORIA ou INTERGROS ou OPCA2) une fraction, égale à 0,20 % de leur masse salariale, de leur obligation au titre du financement de la formation professionnelle continue prévue par l'article L. 951-1 du code du travail.

Ce versement est libératoire de l'obligation au titre de l'article L. 951-1 du code du travail.

La masse salariale servant d'assiette à ce versement obligatoire est celle définie au titre de l'obligation légale de financement de la formation professionnelle continue relative à l'année civile précédant celle au titre de laquelle est dû le versement.

Ce versement est effectué à l'OPCA dont relève l'entreprise avant le 1er mars de l'année au titre de laquelle il est dû.

Ces dispositions se déclinent comme suit pour tenir compte des obligations conventionnelles de même nature préexistantes dans le champ de l'un ou l'autre des OPCA concernés.

Ainsi, pour les entreprises relevant du champ de l'AGEFAFORIA, ces dispositions se cumulent avec les obligations des entreprises de 10 salariés et plus telles que définies par convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (modifiée le 28 octobre 1998), à laquelle ont adhéré la FNEAP et la CNTF par accord en date du 28 décembre 1994.

Pour les entreprises relevant du champ d'INTERGROS, ce versement obligatoire se cumule pour les entreprises de 10 salariés et plus avec les obligations résultant de l'article 5 nouveau de l'avenant du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

### **Durée de l'accord.**

#### **Article 4** En vigueur étendu

La durée du présent accord est celle de l'accord tripartite du 24 juillet 2001. Ses dispositions sont applicables pendant 3 années civiles à compter du 1er janvier 2002, soit les années 2002, 2003 et 2004.

### **Dépôt.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Conformément aux dispositions au code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires auprès des services de la protection sociale agricole de l'Ile-de-France et de la DDTEFP de Paris ainsi qu'en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Extension.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

### **Cessation anticipée d'activité Accord du 20 décembre 2001**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
La fédération nationale de la coopération bétail et viande ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;  
La confédération nationale de la triperie française ;  
Le syndicat national du commerce du porc,

La fédération générale agro-alimentaire CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des activités annexes FO ;  
La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;  
La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente ;  
La fédération nationale des syndicats autonomes agriculture agro-alimentaire UNSA,

Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande, 3, allée de la Perrière, 45130 Meung-sur-Loire, par lettre du 26 avril 2002 (BO CC 2002-19).

## **Préambule**

### **En vigueur non étendu**

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté du même jour instituant un dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés " CATS ".

Compte tenu du profil de la pyramide des âges du personnel de production des entreprises de la filière bétail et viande de boucherie, de l'ancienneté importante de ces salariés, des conditions d'exercice particulières de leur activité, les parties signataires estiment que le dispositif de cessation d'activité de certains travailleurs salariés est susceptible :

- de répondre aux aspirations légitimes de ces salariés de cesser leur activité professionnelle avant de remplir les conditions de validation d'une retraite à taux plein ;
- de contribuer, pour les entreprises, à la nécessaire gestion de leur pyramide des âges ;
- de favoriser la mise en oeuvre d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ces enjeux revêtent une acuité particulière eu égard aux crises successives traversées par l'ensemble des entreprises de la filière (crise liée l'ESB, mesures de prévention relatives à la fièvre aphteuse ..).

Les parties signataires déplorent que le décret n° 2000-105 du 9 février 2000, en sa rédaction actuelle :

- d'une part, ne permette pas de prendre en compte certains critères de pénibilité propres à la filière viande tels que le travail au froid et le port de charges ;
- d'autre part, que les modalités de contribution de l'Etat pour les salariés de moins de 57 ans ne soient pas adaptées aux ressources économiques des entreprises d'une filière en crise.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les salariés répondant aux critères du décret précité, les parties signataires concluent le présent accord bien que celui-ci ne réponde que partiellement aux besoins réels de la filière bétail et viande de boucherie.

## **Objet de l'accord.**

### **Article 1**

#### **En vigueur non étendu**

Le présent accord professionnel national est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 352-3 du code du travail, de l'article R 322-7-2 du même code issu du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés et de l'arrêté du même jour.

## **Champ d'application.**

### **Article 2**

#### **En vigueur non étendu**

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements de la filière bétail et viande de boucherie dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel des conventions collectives nationales, d'une part, des coopératives et SICA bétail et viande et, d'autre part, des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement relevant du présent accord sort du champ d'application défini ci-dessus, le présent accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier sous réserve que l'entreprise ait déjà conclu une convention tripartite avec l'Etat et l'UNEDIC ci-après désignée comme organisme gestionnaire.

## **Conditions générales d'application.**

### **Article 3**

#### **En vigueur non étendu**

Pour mettre en place un dispositif de cessation anticipée d'activité, l'entreprise doit :

- avoir fixé, par accord collectif, une durée collective du travail inférieur ou égale à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en tout état de cause, à une durée

annuelle de 1 600 heures ;

- fixer, par accord collectif d'entreprise, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi ;
- conclure un accord collectif d'entreprise sur la cessation anticipée d'activité :
- soit par accord spécifique négocié et conclu avec un délégué syndical ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, avec un délégué du personnel désigné comme délégué syndical conformément à l'article L. 412-11 du code du travail ;
- soit par toute autre modalité de négociation qui pourrait être prévue par des textes législatifs ultérieurs.
- conclure avec l'Etat et l'UNEDIC désignée organisme gestionnaire une convention tripartite de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires. Avant la conclusion de cette convention, l'entreprise doit avoir consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- conclure avec l'UNEDIC une convention bilatérale de gestion.

### **Conditions liées aux salariés.**

#### **Article 4** En vigueur non étendu

Pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit, outre le fait d'adhérer volontairement et personnellement au dispositif, remplir cumulativement les conditions suivantes :

##### 4.1. Age

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans et avoir les annuités nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein à son 60e anniversaire ou, au plus tard, dans les 36 mois qui suivent son adhésion au dispositif. En tout état de cause, le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au moment de son adhésion.

##### 4.2. Ancienneté

Le salarié doit avoir une ancienneté dans les entreprises relevant du champ professionnel de l'accord d'au moins 10 ans dont 3 ans dans l'entreprise. La condition d'ancienneté s'apprécie à la date d'adhésion du salarié au dispositif.

##### 4.3. Conditions touchant à la nature des activités exercées par les salariés

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité doit remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- soit avoir travaillé durant 15 ans en équipes successives ou à la chaîne ;
- soit avoir travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an durant 15 ans ;
- ou encore avoir la qualité de travailleur handicapé à la date de signature de l'accord et 10 ans d'affiliation à un régime salarié de sécurité sociale.

Suite aux échanges entre partenaires sociaux et pouvoirs publics, les parties signataires confirment que les travaux réalisés dans les abattoirs et ateliers de transformation des viandes répondent effectivement à la définition du travail à la chaîne.

##### 4.4. Autres conditions

Une convention de préretraite progressive peut être conclue avec une entreprise bénéficiant d'une convention CATS uniquement lorsque la convention de préretraite progressive ne vise pas des salariés concernés par le dispositif de cessation anticipée d'activité.

Toutefois, le bénéfice d'un départ en cessation anticipée d'activité est possible pour l'allocation de préretraite progressive en cours au moment de la signature de la convention CATS.

### **Conditions liées aux entreprises.**

#### **Article 5** En vigueur non étendu

Outre le respect des conditions générales d'application telles que précisées à l'article 3 du présent accord, l'accord d'entreprise devra fixer le nombre maximum de bénéficiaires du dispositif CATS pour la période d'adhésion de l'entreprise audit dispositif.

Un bilan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité devra annuellement être présenté aux instances représentatives du personnel.

### **Régime du dispositif de cessation d'activité.**

#### **Article 6** En vigueur non étendu

##### 6.1. Statut ou situation du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations du régime obligatoire maladie, maternité, invalidité et décès dont il relevait antérieurement.

Les cotisations obligatoires au régime de retraite complémentaire, taux d'appel compris, sont intégralement prises en charge par l'Etat.

Durant la période de versement de l'allocation, le salarié est dispensé de toute activité professionnelle dans l'entreprise et ne doit pas exercer une quelconque activité professionnelle autre.

Toutefois, le salarié peut être amené à reprendre son activité professionnelle si l'employeur lui en fait la demande et s'il est volontaire, moyennant le respect des modalités suivantes :

- la demande de l'employeur doit être notifiée au salarié dans les 6 mois suivant le début de la suspension de son contrat de travail ;
- la demande de l'employeur doit être justifiée par un surcroît temporaire d'activité ou la nécessité de remplacer un salarié temporairement absent ;
- le salarié est appelé à revenir travailler dans l'entreprise pour une période maximale de 6 mois.

## 6.2. Ressources garanties

### 6.2.1. Montant de l'allocation.

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre 1 et 2 fois ce même plafond.

### 6.2.2. Salaire de référence.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1er et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

### 6.2.3. Revalorisation.

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

### 6.2.4. Modalités de versement.

La totalité de l'allocation est versée mensuellement au salarié bénéficiaire par l'ASSEDIC de Versailles à laquelle l'UNEDIC a confié la gestion du dispositif CATS.

### 6.2.5. Cotisations sociales.

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables aux revenus de remplacement visés par l'article L. 351-25 du code du travail.

### 6.2.6. Justificatif de versement.

L'ASSEDIC de Versailles adresse mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bordereau en précisant le montant. Ce bordereau précise chaque année le cumul annuel brut et le net imposable.

### 6.2.7. Durée de versement.

Lorsque le salarié est entré en suspension d'activité, l'allocation ne commence d'être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et/ou de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

## 6.3. Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite.

Cet acompte ne peut être inférieur à 50 % du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

Lorsque le salarié remplira les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'employeur cessera de lui verser l'allocation visée au paragraphe 6.2.1. et procédera, lors de sa mise à la retraite, au versement du solde de son indemnité de mise à la retraite calculée en tenant compte des périodes de suspension du contrat au titre de la cessation d'activité.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celle correspondant aux 12 derniers mois d'activité du salarié avant son entrée dans le dispositif de cessation d'activité revalorisée en fonction des augmentations conventionnelles de salaire intervenues dans l'entreprise.

## Comité national de suivi.

### Article 7

En vigueur non étendu

Un comité national de suivi du présent accord sera constitué par les parties signataires. Il se réunira 1 fois par an aux fins d'examen d'un bilan précisant le nombre d'entreprises ayant mis en place le dispositif CATS et le nombre de salariés bénéficiaires.

## Entrée en vigueur de l'accord.

### Article 8

En vigueur non étendu

Sous réserve que des dispositions législatives ou réglementaires ultérieures ne modifient pas l'économie du présent accord, celui-ci entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant le dépôt visé à l'article 10 du présent accord.

## Durée de l'accord.

### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur. En tout état de cause, il cessera de plein droit à l'échéance du terme, sans que puisse être invoqué par l'une ou l'autre des parties le bénéfice d'une tacite reconduction ou des dispositions de l'article L. 132-6 du code du travail. Toutefois, les salariés ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continuent d'en bénéficier jusqu'à l'âge de leur retraite à taux plein.

## Dépôt.

### Article 10

En vigueur non étendu

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 être remis à chacune des parties contractantes et déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

## Travail de nuit Avenant n° 55 du 22 mars 2002 (1)

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc ;  
Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO,

## Préambule

En vigueur étendu

Dans les entreprises de l'industrie et du commerce en gros des viandes, le travail de nuit se justifie par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Les parties signataires constatent, en effet, que ce mode d'organisation du travail, qui revêt des formes différentes selon les entreprises, résulte notamment :

- de la nécessité pour les entreprises de s'adapter aux contraintes fortes du marché telles que les variations d'activité résultant des exigences des clients, les délais de livraison des produits, en particulier des produits ultrafrais, l'éloignement des centres de distribution ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des spécificités inhérentes à l'activité des marchés de gros ;
- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants.

En tout état de cause, les parties signataires soulignent leur volonté d'entourer le travail de nuit de contreparties, de garanties et de protections au profit des salariés concernés, en particulier les travailleurs de nuit.

A cet effet, les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

(1) Avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 (arrêté

## **Champ d'application.**

### **Article 1**

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés, hommes et femmes, à l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit demeure interdit.

Le présent accord annule et remplace l'article 49 de la convention collective précitée.

## **Définition du travail de nuit.**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprises entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

## **Définition du travailleur de nuit.**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le travailleur de nuit est tout salarié qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli sur une période quelconque de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

## **Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique pour les travailleurs de nuit.**

### **Article 4**

En vigueur étendu

#### **4.1. Contreparties générales au travail de nuit**

Tout salarié travaillant habituellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail effectif située au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Tout salarié sédentaire, à l'exclusion du personnel de roulage, travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire, égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail effectif située au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée bénéficie d'une indemnité d'un montant égal à 1,5 fois le taux horaire du SMIC.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

#### **4.2. Contrepartie spécifique pour les travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit définis à l'article 3 du présent accord bénéficient, outre les contreparties générales prévues à l'article 4.1 du présent accord, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs. Ce repos compensateur est attribué en fin de période de référence et est pris par journée entière au plus tard dans l'année suivant la fin de la période de 12 mois.

Cette contrepartie en temps ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 132-13 du code du travail, la contrepartie accordée aux travailleurs de nuit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ne soit pas moins favorable que celle accordée par le présent avenant (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

## Durée du travail des travailleurs de nuit.

### Article 5 En vigueur étendu

#### 5.1. Durée quotidienne de travail effectif (1)

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 213-3 du code du travail, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 9 heures 30 par jour, sauf en cas de répartition sur 4 jours ou moins et sauf dérogations dans les conditions prévues par l'article D. 212-12 du code du travail. Néanmoins, la durée quotidienne du travail effectif peut atteindre 10 heures une journée par semaine.

#### 5.2. Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 42 heures.

#### 5.3. Temps de pause (2)

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence imposés collectivement, a droit à un temps de pause calculé sur la base de 3 minutes par heure de travail effectivement accomplie. Cette pause est rémunérée au taux normal sans majoration.

Tout autre salarié dont le temps de travail atteint 6 heures bénéficie d'un temps de pause non rémunéré d'une durée de 20 minutes.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er)(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail desquelles il résulte que la pause minimale de vingt minutes doit être continue et non pas fractionnée (arrêté du 8 avril 2003, art. 1er).

## Garanties et protections accordées aux travailleurs de nuit.

### Article 6 En vigueur étendu

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions définies par voie réglementaire.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, sauf s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement au salarié, soit du refus de celui-ci d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Toutefois, ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles de droit commun en matière d'inaptitude.

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans l'entreprise ou l'établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, incompatibles avec le travail de nuit. De même, un salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans s'exposer à une sanction ou à un licenciement s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, incompatible, avec le travail de nuit.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentives à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Une travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché est affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de la grossesse et pendant la période du congé légal postnatal ;
- sur constatation par écrit du médecin du travail que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. Durant la période de suspension du contrat de travail, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### Article 7 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

## **Formation professionnelle - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel.**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, accéder aux actions de formation au titre du capital de temps de formation ou à un congé individuel de formation.

Les parties signataires soulignent également que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

### **Dispositions finales.**

### **Article 9**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2002 sous réserve de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension ou, à défaut, 1 jour franc après cette publication.

Le présent accord national, 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.

## **Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail Avenant n° 56 du 22 mars 2002**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc ;  
La confédération nationale de la triperie française ;  
Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services connexes (FGTA) FO,

### **Préambule**

#### **En vigueur non étendu**

Dans la branche de l'industrie et du commerce en gros des viandes, les entreprises subissent les conséquences de la seconde crise de l'ESB et, en outre, celles de 20 salariés et moins doivent s'adapter à l'abaissement de la durée légale du travail effectif à 35 heures.

C'est pourquoi les parties signataires prennent en compte les difficultés spécifiques des entreprises de 20 salariés et moins en prévoyant pour ces dernières des mesures particulières en matière de contingent d'heures supplémentaires non soumis à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

### **Champ d'application.**

### **Article 1**

#### **En vigueur non étendu**

Le présent accord est applicable aux entreprises de 20 salariés et moins entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Le présent accord modifie pour les entreprises concernées les dispositions de l'avenant n° 50 du 2 juillet 1996 (chap. Ier, art. 2.1) à la convention collective précitée.

## **Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail.**

### **Article 2**

#### **En vigueur non étendu**

Les entreprises de 20 salariés et moins peuvent recourir, après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent des délégués du personnel, à des heures supplémentaires non soumises à l'autorisation préalable de l'inspection du travail dans la limite d'un contingent fixé par année et par salarié comme suit :

- en 2002 : 180 heures ;
- en 2003 : 140 heures ;
- en 2004 : 100 heures.

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.

## **Accès à la formation tout au long de la vie Accord du 7 avril 2005**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;  
La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;  
Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;  
Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) ;  
Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA),

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;  
La fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC-CSFV,

### **Préambule.**

#### [En vigueur étendu](#)

Dans le cadre de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 en son titre Ier sur la " formation professionnelle tout au long de la vie ", les partenaires sociaux de la branche industrie et commerces en gros des viandes se sont réunis pour permettre aux entreprises et aux salariés de ladite branche professionnelle de faire face aux défis à venir.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche paritaire, dont la formation constitue l'un des principaux leviers d'action, de favoriser l'emploi au sein de la branche professionnelle et de développer l'attractivité des métiers en élevant les niveaux de qualification et en enrichissant les compétences de l'ensemble des salariés.

### **Chapitre Ier : Dispositions générales**

#### **Le champ d'application de l'accord.**

##### **Article 1**

#### [En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il se substitue aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, sans remettre en cause la désignation des OPCA telle que prévue par l'accord du 22 décembre 1994 et ses avenants portant adhésion à l'OPCA INTERGROS ou à l'OPCA AGEFAFORIA, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

#### **Le suivi de l'accord.**

##### **Article 2**

#### [En vigueur étendu](#)

Le suivi du présent accord est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). La CPNEFP informera la commission paritaire nationale des éventuelles difficultés rencontrées lors de la mise en oeuvre du présent accord.

#### **L'entrée en vigueur de l'accord.**

##### **Article 3**

#### [En vigueur étendu](#)

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

#### **Dénonciation, révision de l'accord.**

##### **Article 4**

#### [En vigueur étendu](#)

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

#### **Non-dérogation.**

##### **Article 5** En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche relatifs à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Par ailleurs, le présent accord ne peut faire l'objet de déclinaisons régionales ou locales.

#### **Dépôt et extension.**

##### **Article 6** En vigueur étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

### **Chapitre II : Les contrats de professionnalisation.**

#### En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation permettent de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ou une qualification professionnelle enregistrée dans le cadre du RNCP.

#### **Les principes.**

##### **Article 7** En vigueur étendu

Ces contrats sont ouverts :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dès lors qu'un parcours de professionnalisation est nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois, en priorité pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou en fonction de la nature des qualifications exigées.

#### **Les actions de formation.**

##### **Article 8** En vigueur étendu

Les actions de formation ont pour objet de permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue dans la classification de la branche, ou répertoriée par la CPNEFP de la branche professionnelle, ou reconnue par diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont au minimum de 20 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, si celui-ci est à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieures à 160 heures.

Ces actions pourront être portées à 40 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou lorsque cette formation est à visée qualifiante, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ou en fonction de la nature de la formation.

Dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation, en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent chapitre. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'organisme collecteur agréé.

#### **La situation du salarié.**

##### **Article 9** En vigueur étendu

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront, pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération

correspondant au minimum à :

1. 85 % du SMIC pour les salariés ayant entre 16 ans et moins de 18 ans, qu'ils soient titulaires ou non d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle.
2. 85 % du SMIC pour les salariés ayant entre 18 ans et moins de 26 ans, pendant les 6 premiers mois, qu'ils soient titulaires ou non d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle, puis 100 % du SMIC sans que cette rémunération puisse être inférieure à 80 % du minimum conventionnel du poste effectivement occupé.
3. 90 % de la rémunération minimale conventionnelle du poste effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC pour les salariés de 26 ans et plus ; cette rémunération est portée à 100 % de la rémunération minimale conventionnelle du poste effectivement occupé, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC, pour les salariés de 45 ans et plus.

### **Le renouvellement des contrats à durée déterminée.**

#### **Article 10** En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification envisagée pour l'une des raisons suivantes :

- échec aux épreuves d'évaluation ;
- maternité ;
- maladie ;
- accident de travail ;
- défaillance de l'organisme de formation.

### **Le financement des contrats de professionnalisation.**

#### **Article 11** En vigueur étendu

L'ensemble des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement, de formation faisant l'objet du contrat de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA dont dépend l'entreprise sur la base d'un forfait de 10 /heure. S'agissant d'une action de professionnalisation aboutissant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle reconnu au sein de la branche professionnelle, la prise en charge par l'OPCA sera de 15 Euros/heure.

### **Chapitre III : Les périodes de professionnalisation.**

#### En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation permettent à certaines catégories de salariés d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation par une formation en alternance. Elles sont destinées à favoriser la formation tout au long de la vie et le maintien dans l'emploi des salariés en poste dans les entreprises.

#### **Les publics.**

#### **Article 12** En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés sous contrat à durée indéterminée :

- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- dont la qualification n'est plus en adéquation au regard des évolutions technologiques ou organisationnelles de l'entreprise ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- après un congé parental ;
- après un congé maternité ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

## **Les actions prioritaires.**

### **Article 13**

En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, soit :

- d'acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche professionnelle ;
- ou d'acquérir une qualification reconnue par la CPNEFP ;
- ou bien de participer à une action de formation entrant dans les objectifs ou orientations définies par la CPNEFP dont relèvent les salariés.

## **La mise en oeuvre des périodes de professionnalisation.**

### **Article 14**

En vigueur étendu

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation des périodes de professionnalisation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail, notamment pour les salariés les moins qualifiés dans leur catégorie. Elles peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du code du travail.

Les heures de formation au titre de la période de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation prévue par les textes en vigueur, sous réserve des justificatifs nécessaires. Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

L'employeur peut différer la demande d'un salarié à bénéficier, à son initiative, d'une période de professionnalisation, dans les cas prévus par la loi.

## **Le financement de la période de professionnalisation.**

### **Article 15**

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de la période de professionnalisation est subordonnée à l'acceptation de prise en charge par l'organisme collecteur agréé dont relève l'entreprise dans la limite de 25 /heure.

## **Chapitre IV : Le droit individuel à la formation**

### **Les principes du droit individuel à la formation.**

#### **Article 16**

En vigueur étendu

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures pour suivre une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Ce droit s'exerce en dehors des heures de travail. Ces heures donnent lieu au versement de l'allocation de formation définie par les textes en vigueur.

Par un accord d'entreprise ou par accord écrit entre l'employeur et le salarié, ce droit peut s'exercer en partie sur le temps de travail. Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

### **Le droit individuel à la formation des salariés à temps partiel.**

#### **Article 17**

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps partiel, dont la durée du travail est égale au minimum à 4/5 de la durée légale, les partenaires sociaux conviennent d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an (régime identique à celui des salariés à temps plein). Sous réserve de ces dispositions, la durée est calculée au prorata du temps de présence.

### **Le droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD).**

#### **Article 18 (1)**

En vigueur étendu

Les salariés sous contrats à durée déterminée, à l'exclusion de bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, peuvent bénéficier du DIF calculé au prorata de leur temps de présence conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Le droit individuel à la formation est mis en oeuvre dans les mêmes conditions que pour les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Au 31 janvier de chaque année, ou à la fin de son CDD s'il est inférieur à l'année, le salarié est informé de ses droits acquis au titre du DIF, par son employeur, au même titre qu'un salarié titulaire d'un CDI.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le salarié en contrat à durée déterminée exerce son droit individuel à la formation pendant l'exécution de son contrat de travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).*

### **Les objectifs et actions de formation éligibles et prioritaires au titre du DIF.**

#### **Article 19** En vigueur étendu

Ce droit a pour objectifs prioritaires :

- l'initiation et le perfectionnement à la langue française (lutte contre l'illettrisme) ;
- l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification relevant de la branche professionnelle ;
- des actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP compétente pour le secteur d'activité ;
- des actions de bilan de compétences ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience.

### **Le calcul du droit individuel à la formation.**

#### **Article 20** En vigueur étendu

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 120 heures.

Pour les salariés à temps partiel, sauf à 4/5 de temps, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par les salariés au prorata de leur temps de travail dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond. Les partenaires sociaux conviennent que le calcul du droit individuel à la formation s'effectue par année civile.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis pro rata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Le DIF pourra être mis en oeuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée du salarié.

Au titre de l'année 2004 et à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein qui justifient au 1er janvier 2005 d'une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient à compter du 1er janvier 2005 d'un DIF de 20 heures ;
- les salariés embauchés à temps plein postérieurement au 7 mai 2004 bénéficient d'un DIF calculé pro rata temporis à raison de 1,67 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2004.

Chaque salarié est informé par écrit, annuellement, du total des droits acquis au 31 décembre au titre du DIF, au plus tard le 31 janvier suivant.

### **L'acquisition du DIF en cas de suspension du contrat de travail.**

#### **Article 21 (1)** En vigueur étendu

Sont prises en compte pour le calcul du droit individuel à la formation les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail ;
- de maladie professionnelle ;
- de congé maternité ;
- de congé paternité ;
- de maladie

lorsque ces périodes sont assimilées, par le code du travail ou la convention collective, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

*(1) Article exclu de l'extension, étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, sans distinguer selon que le contrat est en cours d'exécution au non (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).*

## **La mise en oeuvre du DIF.**

### **Article 22** En vigueur étendu

Le salarié a l'initiative de mettre en oeuvre son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur l'action de formation souhaitée.

Le salarié adressera à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, une demande d'utilisation de son droit individuel à la formation 3 mois avant le début de l'action de formation souhaitée. Cet écrit précisera l'action de formation retenue (objectifs, programme), les modalités de déroulement (durée, dates, horaires et lieu de l'action) ainsi que le coût et le prestataire choisi.

L'absence de réponse de l'employeur, dans un délai de 1 mois calendaire à compter de la réception de la demande complète, est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation. Le délai de 1 mois ne commence à courir qu'à la réception par l'employeur d'une demande complète émanant du salarié.

Dans le cas où l'employeur n'est pas d'accord avec le choix de l'action de formation, il refuse par un écrit motivé le suivi de l'action de formation.

En cas de désaccord entre le salarié et son employeur durant 2 années civiles, l'organisme paritaire agréé (OPCA) au titre du congé individuel à la formation (CIF), dont relève l'entreprise, assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans la mesure où l'organisme paritaire collecteur du CIF accepte la demande du salarié, l'employeur est tenu de verser audit organisme le montant de l'allocation de formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 981-3 du code du travail. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

## **Le droit individuel à la formation et la cessation du contrat de travail.**

### **Article 23** En vigueur étendu

L'employeur précise dans la notification du licenciement, sauf faute grave ou lourde, les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité qui lui est offerte de demander avant la fin du préavis, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou que le salarié soit dispensé par son employeur de l'effectuer.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier du DIF. L'action de formation, de validation des acquis ou de bilan de compétences devra être engagée avant la fin du délai congé.

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe, ou à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, le salarié conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du DIF.

## **Le financement du droit individuel à la formation.**

### **Article 24** En vigueur étendu

Les coûts relatifs au DIF/CDI, à savoir :

- les dépenses pédagogiques, les frais de déplacement, hébergement et repas (dans la limite des plafonds fixés par l'OPCA dont relève l'entreprise) sont imputables sur le " 0,5% " de la professionnalisation/DIF ;

- l'allocation de formation et/ou le maintien de la rémunération selon que la formation se déroule hors ou pendant le temps de travail est imputable sur le " 0,9 % " du plan de formation.

Les dépenses liées au DIF/CDD sont prises en charge par l'OPACIF collecteur du 1 % CIF/CDD.

## **Chapitre V : Le tutorat**

### **Les missions du tuteur.**

### **Article 25** En vigueur étendu

Pour les contrats de professionnalisation comme pour les périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent mettre en évidence l'importance du tutorat et engagent les entreprises à y recourir pour :

- accueillir, aider, informer et guider les salariés au cours de leurs contrats ou périodes de professionnalisation ;
- contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- contribuer à l'évaluation des compétences acquises ;
- accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- assurer éventuellement la liaison avec les organismes chargés de la formation ou l'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

### **L'organisation du tutorat.**

#### **Article 26**

[En vigueur étendu](#)

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire justifiant d'une expérience professionnelle minimale de 2 ans dans une qualification ou un secteur d'activité en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission. Pour l'aider dans sa mission, les parties conviennent qu'une formation spécifique préalable devra être suivie par le tuteur. Le tuteur doit être au moins du même niveau de qualification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Les partenaires sociaux soulignent le rôle essentiel que jouent les salariés les plus expérimentés pour transmettre leurs compétences au sein de l'entreprise. Pour favoriser cette transmission, les missions de tutorat doivent donc être reconnues et organisées. Les entreprises doivent ainsi veiller à prendre toutes les mesures d'organisation et d'aménagement de l'activité des salariés exerçant des fonctions tutorales, afin de leur permettre d'accomplir dans les meilleures conditions les missions qui leur sont confiées.

Le tuteur exercera ses fonctions simultanément à l'égard de 2 salariés, bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation, au plus.

Afin de valoriser les missions exercées dans le cadre du tutorat, le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) soutenues par l'entreprise et le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière.

### **Chapitre VI : La validation des acquis de l'expérience**

#### **L'engagement de la branche professionnelle en matière de VAE.**

#### **Article 27**

[En vigueur étendu](#)

La branche professionnelle s'engage à examiner les conditions de mise en oeuvre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dès lors que le dispositif des certificats de qualification professionnelle sera opérationnel dans la branche.

### **Chapitre VII : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

#### **Le choix de la branche professionnelle en matière d'observatoire.**

#### **Article 28**

[En vigueur étendu](#)

La branche professionnelle décide, par le présent accord, de se rattacher à l'observatoire interalimentaire avec l'objectif de rassembler l'ensemble des métiers de la viande au sein d'une même instance et décide d'adhérer à l'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans diverses branches des industries alimentaires signé à Paris le 6 décembre 2004.

Les missions de l'observatoire, à la demande de la CPNEFP de la branche, pourront notamment être :

- la réalisation de tous travaux d'observation et d'analyse prospective qui participent à une gestion anticipée des emplois et des qualifications dans l'entreprise ;
- l'élaboration des éléments d'information relatifs à la formation tout au long de la vie professionnelle et leur mise à disposition de la CPNEFP de la branche ;
- l'identification des emplois émergents et des emplois fragilisés par les évolutions technologiques ou organisationnelles ;
- l'accompagnement d'une politique de communication sur les métiers, les compétences et les formations associées.

Les coûts relatifs à la participation à l'observatoire seront imputés, conformément aux dispositions en vigueur, sur le 0,5 % " professionnalisation/DIF " géré par les OPCA de la branche (INTERGROS ou AGEFAFORIA).

### **Chapitre VIII : Dispositions financières.**

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

### **Contribution au financement de la formation professionnelle des employeurs de 10 salariés et plus.**

#### **Article 29 (1)** **En vigueur étendu**

Les employeurs occupant 10 salariés et plus consacrent au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 1,60 % du montant de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés.

La répartition est la suivante :

- 0,20 % versé au FONGECIF au titre du congé individuel de formation ;
- 0,50 % versé à la section " professionnalisation/DIF " de l'OPCA dont ils relèvent (INTERGROS ou AGEFAFORIA) ;
- le solde non utilisé du 0,9 % est affecté à la section " plan de formation " de l'OPCA.

Lorsqu'elles relèvent de l'OPCA INTERGROS :

1. Les entreprises de 10 salariés et plus doivent verser audit OPCA, avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation ;
2. Les entreprises de 50 salariés et plus pourront, sans que leur versement à INTERGROS puisse être inférieur à 20 % de leur obligation légale, déduire de cette obligation de versement les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes ;
3. Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à INTERGROS et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement supplémentaire égal à 50 % du reliquat constaté serait à faire, outre le versement initial prévu au point 1 ci-dessus, à INTERGROS le 28 février suivant. Cette disposition relative aux reliquats s'applique à toutes les entreprises relevant du présent accord, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises relevant de l'OPCA AGEFAFORIA, une partie des 0,9 % plafonnée à 0,32 % de la masse salariale annuelle brute est versée au dit OPCA.

Les contributions feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

### **Contribution au financement de la formation professionnelle des employeurs de moins de 10 salariés.**

#### **Article 30** **En vigueur étendu**

Les employeurs occupant moins de 10 salariés consacrent au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale, au 1er janvier 2004, à 0,45 % de la masse salariale brute de l'année de référence, puis à 0,55 % au 1er janvier 2005, réparti comme suit :

- 0,15 % versés au titre des actions de professionnalisation/DIF ;
- 0,30 % au 1er janvier 2004, puis 0,40 % au 1er janvier 2005, versés au titre du plan de formation.

Les entreprises versent à l'OPCA dont elles relèvent (INTERGROS ou AGEFAFORIA), avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution.

Lorsque l'entreprise relève de l'OPCA INTERGROS, un montant minimum de versement est fixé à 32 Euros.

Fait à Paris, le 7 avril 2005.

### **Régime de prévoyance Avenant n° 63 du 16 décembre 2005**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;  
La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;  
Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;  
Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) ;  
Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA) ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

## **Préambule**

### [En vigueur étendu](#)

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'avenant n° 58 de la convention collective nationale n° 3179 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes relatif au régime de prévoyance applicable dans la branche et ce conformément aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

## **Champ d'application.**

### **Article 1**

#### [En vigueur étendu](#)

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **Bénéficiaires.**

### **Article 2**

#### [En vigueur étendu](#)

Le présent accord qui institue des garanties décès, rente éducation, longue maladie, invalidité 1er, 2e et 3e catégorie, inaptitude partielle d'origine professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle au profit de l'ensemble des salariés, titulaires d'une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions requises.

Ainsi, sont visés :

- les ouvriers ;
- les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

Sont exclus de l'application du présent accord sauf pour les garanties décès et rente éducation les bénéficiaires du dispositif de cessation anticipée d'activité prévu par l'accord-cadre du 20 décembre 2001.

## **Salaire de référence.**

### **Article 3**

#### [En vigueur étendu](#)

Le salaire servant au calcul du capital décès et de la rente éducation est le salaire annuel brut plafonné à la tranche B des 12 mois civils précédant le décès.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières de la longue maladie, des rentes versées au titre de l'invalidité et de l'indemnisation pour l'inaptitude totale est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

Le salaire servant au calcul de la rente versée au titre de l'inaptitude partielle est le salaire mensuel moyen brut de base plafonné à la tranche B des 12 derniers mois précédant l'ouverture du droit à la garantie inaptitude partielle.

## **Garanties.**

### **Article 4**

#### [En vigueur étendu](#)

Le présent accord institue au profit des salariés les garanties suivantes :

#### Article 4.1

Garantie décès toute cause

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, est prévu le versement de d'un capital représentant 1 an de salaire brut annuel majoré de 25 % par enfant à charge.

#### Article 4.2

### Garantie rente éducation

En cas de décès du salarié, est prévu au bénéfice de ses enfants à charge le versement d'une rente éducation dont le montant est fixé :

- à 6 % du salaire annuel brut jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant ;
- à 8 % du salaire annuel brut au-delà du 12e anniversaire et jusqu'au 18e anniversaire de l'enfant;
- à 10 % du salaire annuel brut au-delà du 18e anniversaire et jusqu'au 25e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage.

La rente est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

Le montant de la rente éducation est revalorisé chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

### Article 4.3

#### Garantie longue maladie

Les salariés en arrêt de travail bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 70 % du salaire brut, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, à l'issue des délais prévus par l'article 55, l'article 13 de l'annexe Maîtrise et l'article 14 de l'annexe Cadres de la convention collective précitée jusqu'au 1 095e jour d'arrêt.

Les indemnités journalières sont versées tant que la longue maladie est indemnisée par la sécurité sociale, soit au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières cessent à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

### Article 4.4

#### Invalidité 1re, 2e et 3e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale et cesse à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et au plus tard au 60e anniversaire.

#### Invalidité 1re catégorie

Une rente est versée à hauteur de 50 % du salaire brut, sous déduction de celle versée par la sécurité sociale (30 % du salaire brut annuel moyen des 10 meilleures années de la carrière du salarié dans la limite du plafond de la sécurité sociale).

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la sécurité sociale et de la rente d'invalidité ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % du salaire net de référence.

#### Invalidité 2e et 3e catégorie

L'invalidité consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Le montant de la rente est fixé à 70 % du salaire brut sous déduction de celle versée par la sécurité sociale.

### Article 4.5

#### Inaptitude partielle d'origine professionnelle

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié, sans condition d'âge, dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise ;
- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite ou au portage prévue par l'avenant 53 du 13 octobre 1999 à la convention collective précitée ;
- être reconnu inapte par le médecin du travail à exercer son emploi du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- être reclassé dans l'entreprise dans un autre emploi entraînant une diminution de salaire.

Le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit une rente égale à 50 % du différentiel entre l'ancien salaire de base et le nouveau salaire de base, dans la limite d'une indemnisation égale à 15 % du salaire brut de base.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- attribution d'une pension d'invalidité ;
- liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale *au 60e anniversaire* (1) ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration au poste de travail initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatée par le médecin du travail ou à un poste dont la rémunération est équivalente à celle du poste initial ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

#### Article 4.6

Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Le bénéfice de cette garantie est ouvert à tout salarié dès lors que celui-ci remplit cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise ;
- être âgé de 55 ans ;
- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite ou au portage prévue par l'avenant 53 du 13 octobre 1999 à la convention collective précitée ;
- être reconnu inapte totalement, quelle qu'en soit la cause, par le médecin du travail à exercer son emploi.

Le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à 15 % du salaire brut.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé ;
- ouverture des droits à taux plein pour la pension vieillesse de la sécurité sociale, *au 60e anniversaire* (1) ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires à l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).

### **Revalorisation.**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Les prestations versées en cas de longue maladie, invalidité, inaptitude partielle d'origine professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

### **Cotisations et répartitions.**

#### **Article 6** En vigueur étendu

Les taux de cotisation à compter du 1er janvier 2006 sont fixés comme suit :

- décès toute cause : 0,24 % du salaire brut ;
- rente éducation : 0,18 % du salaire brut (1) ;
- longue maladie : 0,29 % du salaire brut ;
- invalidité : 0,26 % du salaire brut ;
- inaptitude partielle d'origine professionnelle : 0,20 % du salaire brut ;
- inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle : 0,11 % du salaire brut.

Les taux de cotisation à compter du 1er janvier 2007 sont fixés comme suit :

- décès toute cause : 0,24 % du salaire de référence ;
- rente éducation : 0,18 % du salaire de référence (1) ;
- longue maladie : 0,30 % du salaire de référence ;
- invalidité : 0,27 % du salaire de référence ;
- inaptitude partielle d'origine professionnelle : 0,20 % du salaire de référence ;

- inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle : 0,11 % du salaire de référence.

Les cotisations sont assises sur le salaire mensuel brut de référence plafonné à la tranche B.

Les cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

### **Désignation de l'organisme assureur.**

#### **Article 7** En vigueur étendu

ISICA Prévoyance (Institution nationale de prévoyance des salariés des industries et des commerces alimentaires), institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 26, rue Montholon, 75305 Paris Cedex 09, est désignée pour assurer la collecte des cotisations ainsi que les garanties prévues au présent accord à l'exclusion de la garantie rente éducation.

OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, est désignée pour assurer la garantie rente éducation. ISICA Prévoyance reçoit délégation de la part de cette dernière pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime sont réexaminées par la commission nationale paritaire de la négociation collective de la branche au cours d'une réunion et ce dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

La commission se réunit au moins 1 fois par an pour examiner les résultats du régime de prévoyance ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

Les parties signataires conviennent d'examiner, à l'occasion de la révision des taux de cotisation, les conditions d'une modification du critère d'ancienneté dans l'entreprise pour les garanties inaptitude partielle d'origine professionnelle et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

### **Changement d'organisme assureur.**

#### **Article 8** En vigueur étendu

Dans l'hypothèse du changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise résultant de l'adhésion à l'organisme assureur désigné par le présent accord ou en cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision du présent accord, les prestations longue maladie, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs désignés (ISICA Prévoyance, OCIRP). Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent accord par ISICA Prévoyance et l'OCIRP.

### **Date d'effet.**

#### **Article 9** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel pour les entreprises non syndiquées, et au 1er janvier 2006 pour les entreprises syndiquées.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

### **Clause de sauvegarde.**

#### **Article 10** En vigueur étendu

Par exception et sous réserve des dispositions de l'article L. 912-1, 2e alinéa, du code de la sécurité sociale, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés assurant des garanties à un niveau équivalent à celles prévues à l'article 4 du présent accord et s'acquittant des cotisations correspondantes ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

### **Clause pour adhésion tardive.**

#### **Article 11** En vigueur étendu

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 à compter

du 1er janvier 2006, 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 désigné dans le présent avenant.

Au vu de ces déclarations et afin d'assurer, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun assureur précédent ;
- soit les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières, rentes invalidités ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;
- soit la poursuite de la garantie décès aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières complémentaires.

Les organismes assureurs désignés ci-dessus calculeront la surcotisation éventuellement nécessaire à la constitution des provisions correspondantes, puis la répercuteront à chaque entreprise directement concernée.

Pour les entreprises ayant adhéré antérieurement à cette date, les cas précités seront indemnisés par les organismes assureurs sans application de surcotisation.

#### **Modalités de dénonciation.**

##### **Article 12** En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

#### **Dépôt et extension.**

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

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 à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2005.

#### **Mise à la retraite des salariés de moins de 65 ans Accord n° 64 du 16 décembre 2005**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;  
Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;  
La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;  
Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;  
Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV),

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

#### **Préambule**

##### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux s'inscrivent dans le cadre de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et prévoient *des dispositions relatives à la mise à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans ainsi que* (1) des dispositions portant sur le départ en retraite des salariés âgés de moins de 60 ans.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

#### **Champ d'application.**

##### **Article 1** En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## Mise à la retraite avant l'âge de 65 ans.

### Article 2 (1)

#### En vigueur non étendu

Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions prévues par l'article 5 du chapitre IX de l'accord n° 50 du 2 juillet 1996 à la convention collective précitée.

L'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié remplissant les conditions définies au présent accord doit lui notifier son intention 4 mois avant la date de mise à la retraite. Cette mise à la retraite ne peut être finalisée qu'après échange de vues avec le salarié, qui, à la demande de celui-ci, pourra prendre la forme d'un entretien qui se tiendra dans le mois suivant cette notification. L'employeur prendra sa décision définitive au vu des éléments discutés et notifiera celle-ci 15 jours après l'entretien et au moins 2 mois avant la date de départ effective.

Le délai total peut être réduit lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une mise à la retraite plus rapide (1).

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

## Conditions de la mise à la retraite avant l'âge de 65 ans.

### Article 2.1 (1)

#### En vigueur non étendu

La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dès lors que celui-ci, ayant atteint l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'ouverture à la pension de vieillesse, et qu'une contrepartie portant soit sur l'emploi, soit sur la formation professionnelle est fixée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

## Conditions de la mise à la retraite des salariés ayant effectué des carrières longues et des travailleurs handicapés.

### Article 2.2 (1)

#### En vigueur non étendu

La mise à la retraite d'un salarié pour lequel l'âge minimum prévu au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions visées aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, et qu'une contrepartie portant soit sur l'emploi soit sur la formation professionnelle est fixée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies (art. 2.1 ou 2.2), la rupture du contrat de travail par l'employeur d'un salarié âgé de moins de 65 ans constitue un licenciement.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

## Contreparties à la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans.

### Article 2.3 (1)

#### En vigueur non étendu

La mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans doit s'accompagner au choix de l'entreprise de l'une des contreparties suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat initiative-emploi ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'une embauche pour une mise à la retraite à volume d'heures équivalent ;
- éviter un licenciement économique après consultation des représentants du personnel.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 6 mois avant ou après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

Si le contrat de travail conclu en contrepartie de la mise à la retraite d'un salarié est rompu par l'employeur avant une période de 2 ans, il devra procéder à une nouvelle embauche dans les 6 mois de l'expiration du contrat de travail en cause.

L'obligation sera renouvelée tant qu'une durée totale de 2 ans ne se sera pas écoulée à compter de la mise à la retraite.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

## **Indemnité de mise à la retraite versée au salarié.**

### **Article 2.4 (1)**

En vigueur non étendu

L'indemnité de mise à la retraite versée aux salariés de moins de 65 ans est égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (à l'exclusion de la majoration pour âge), telle que définie par les dispositions conventionnelles en vigueur pour chaque catégorie professionnelle majorée de :

- de 30 % s'agissant de salariés âgés de 60 ans révolus ;
- de 25 %, s'agissant de salariés âgés de 61 ans révolus ;
- de 20 %, s'agissant de salariés âgés de 62 ans révolus ;
- de 15 %, s'agissant de salariés âgés de 63 ans révolus ;
- de 5 % s'agissant de salariés âgés de 64 ans révolus.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

## **Procédure de mise à la retraite.**

### **Article 2.5 (1)**

En vigueur non étendu

Toute mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

(1) Article exclu de l'extension, comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

## **Départ anticipé à la retraite des salariés âgés de moins de 60 ans.**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les dispositions prévues aux articles 45, 10 et 11 de l'annexe I, Agents de maîtrise, et 11 et 12 de l'annexe II, Cadres, sont modifiées par les dispositions suivantes.

### **Conditions de départ anticipé à la retraite des salariés âgés de moins de 60 ans.**

#### **Article 3.1**

En vigueur étendu

Le départ anticipé à la retraite à l'initiative du salarié avant l'âge de 60 ans est subordonné à l'application de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (carrières longues et/ou assurés handicapés).

### **Modalités de départ anticipé à la retraite des salariés âgés de moins de 60 ans.**

#### **Article 3.2**

En vigueur étendu

Les dispositions prévues aux articles 45, 10 et 11 de l'annexe I, Agents de maîtrise, et 11 et 12 de l'annexe II, Cadres, concernant l'indemnité de départ en retraite et la durée de préavis s'appliquent aux salariés de moins de 60 ans remplissant les conditions fixées par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

## **Dispositions finales.**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de son extension et expirant le 30 novembre 2007. Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du deuxième trimestre 2007 en vue d'examiner son éventuel renouvellement.

Le présent accord s'impose aux entreprises et établissements qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

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 (20) 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 signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 décembre 2005.

## **Création de CQP Avenant n° 62 du 16 décembre 2005**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;  
Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;  
Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) ;  
La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;  
Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;  
La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CFTC-CSFV),

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux ont souhaité doter la branche professionnelle d'un outil de gestion des emplois et des compétences aux fins :

- de professionnaliser un jeune après une intégration réussie ;
- d'accompagner les mobilités internes en ouvrant des périodes de professionnalisation ;
- de développer des compétences nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises par des formations adaptées à l'évolution des métiers ;
- de reconnaître les compétences en fonction de la classification de la branche professionnelle.

### **Chapitre Ier : Dispositions générales**

#### **Champ d'application de l'accord.**

##### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs relevant des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

#### **Suivi de l'accord.**

##### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Le suivi du présent accord est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

La CPNEFP informera la commission paritaire nationale des éventuelles difficultés rencontrées lors de la mise en oeuvre du présent accord.

La CPNEFP réalisera un bilan annuel des CQP mis en oeuvre afin de rendre compte à la commission paritaire nationale de la branche.

#### **Entrée en vigueur de l'accord.**

##### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### **Dénonciation, révision de l'accord.**

##### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

#### **Non-dérogation.**

##### **Article 5** En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche relatifs à la mise en oeuvre des CQP ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et de ses avenants sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Par ailleurs, le présent accord ne peut faire l'objet de déclinaisons régionales ou locales.

#### **Dépôt et extension.**

##### **Article 6** En vigueur étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

## **Chapitre II : Institution et objectifs des certificats de qualification professionnelle**

### **Définition des certificats de qualification professionnelle.**

##### **Article 7** En vigueur étendu

Les parties au présent accord partent du constat qu'il est nécessaire de créer des CQP, dans la branche professionnelle, en complément des diplômes nationaux. Ils constatent également qu'il existe des emplois pour lesquels il convient de développer les dimensions de qualité, de sécurité et d'hygiène.

Le CQP est un titre attestant, dans les conditions ci-après, d'une qualification professionnelle dans un emploi propre à la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Les CQP reconnaissent un ensemble de connaissances et de savoir-faire professionnels nécessaire à l'exercice d'un emploi. Leur préparation nécessite un accompagnement pédagogique approprié. Parallèlement, ces parcours CQP permettent de répondre aux besoins des entreprises et aux attentes des salariés, puisqu'ils contribuent à apporter une qualification professionnelle aux salariés, à valoriser et reconnaître leur savoir-faire.

Ainsi, les parties conviennent de créer les certificats de qualification professionnelle suivants :

1. CQP opérateur en 1re transformation des viandes.
2. CQP opérateur en 2e transformation des viandes.
3. CQP conducteur de machine(s) de fabrication et/ou de conditionnement.
4. CQP opérateur en réception des matières premières.
5. CQP opérateur chargé de la stabilisation des animaux.
6. CQP opérateur en préparation de commandes.
7. CQP opérateur en nettoyage industriel.
8. CQP opérateur en traitement des cuirs et peaux.
9. CQP animateur d'équipe.
10. CQP responsable d'atelier.

### **Création des certificats de qualification professionnelle.**

##### **Article 8** En vigueur étendu

Toute décision relative à la création et à l'étude d'un CQP est prise par la CPNEFP de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes après accord entre les délégations d'employeurs et de salariés.

L'élaboration et la validation d'un référentiel CQP sont du ressort de la CPNEFP. Après examen du référentiel, elle se prononce à la majorité des voix exprimées, étant précisé que chaque collègue dispose de 5 voix réparties à égalité.

Ce référentiel doit comporter notamment :

- la définition de l'emploi ;
- le périmètre du CQP ;
- le référentiel emploi ;
- le référentiel de compétences ;
- le référentiel de compétences par domaine ;
- le référentiel de certification ;
- les objectifs d'évaluation à atteindre ;
- les critères de réussite pour la validation du CQP ;
- le schéma de principe de l'évaluation continue ;
- l'engagement de la démarche dans l'entreprise et le pilotage du processus par la branche ;
- l'accès au CQP par la VAE se fera selon les modalités prévues par un accord spécifique.

Chaque référentiel peut être modifié à tout moment et en tant que de besoin à la demande des partenaires sociaux du présent accord, de sorte que les CQP évoluent parallèlement au développement des techniques et des profils d'emplois.

La liste des CQP, objet du présent accord, pourra être complétée par avenant soit par la création d'un nouveau CQP si aucun référentiel n'existe, soit par la reprise d'un CQP existant dans d'autres branches.

#### **Publics pouvant obtenir un certificat de qualification professionnelle.**

##### **Article 9** En vigueur étendu

Pourront accéder à l'acquisition d'un CQP tous salariés de l'entreprise ainsi que les salariés temporaires.

La préparation d'un CQP peut être demandée par le salarié. Elle est également mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur, après concertation et accord des salariés concernés, sans aucune condition d'ancienneté, pour développer leurs compétences.

#### **Conditions d'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.**

##### **Article 10** En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle peut s'obtenir à l'issue d'une formation ou par la validation de l'expérience professionnelle. La préparation des CQP est organisée dans les conditions prévues par le référentiel.

#### **Modalités d'évaluation des compétences.**

##### **Article 11** En vigueur étendu

Un CQP ne peut être délivré qu'aux salariés qui ont satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances théoriques et des savoir-faire en situation de travail dans les conditions prévues par le référentiel.

Dans le cadre de l'acquisition d'un CQP par la formation, l'évaluation des compétences est confiée à un formateur, un tuteur, un professionnel extérieur à l'entreprise désigné par la branche conformément au référentiel.

Pour l'ensemble des CQP, l'évaluation du professionnel est possible dès lors que le candidat a satisfait aux exigences de l'évaluation des connaissances et des savoir-faire professionnels. Les résultats à ces évaluations sont exprimés par domaine de compétence. L'attribution du CQP est conditionnée par la réussite à l'évaluation par le professionnel.

Pour les CQP opérateur, l'évaluation du professionnel est organisée par une épreuve pratique en milieu professionnel.

S'agissant de la présentation d'un projet pour les CQP animateur d'équipe et responsable d'atelier, l'évaluation finale du professionnel s'effectue selon une démarche spécifique sous la forme de présentation écrite et orale d'un projet d'amélioration présenté par le candidat.

Les évaluations de connaissances et de savoir-faire professionnels qui ont satisfait aux critères de réussite des référentiels restent acquises pendant 2 ans.

Les modalités de l'acquisition d'un CQP par la validation des acquis de l'expérience feront l'objet d'un accord spécifique.

## Jury national.

### Article 12 En vigueur étendu

Dans le cadre de l'acquisition du CQP par la formation, le dossier de certification, comprenant la synthèse de l'évaluation des connaissances par le formateur, la synthèse de l'évaluation des savoir-faire professionnels par le tuteur et la synthèse d'évaluation par le professionnel, sera présenté à un jury national.

Ce jury est composé :

- d'un représentant des employeurs n'appartenant pas à l'entreprise concernée ou à une entreprise entrant dans le champ d'application d'un même accord de groupe ;
- d'un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée et désigné par le collègue " Salariés " de la CPNEFP ;
- d'un représentant de l'OPCA dont relève l'entreprise ;
- d'un représentant de l'organisation professionnelle couvrant le champ d'activité de l'entreprise concernée.

Le tuteur et le formateur peuvent être présents à titre consultatif.

Le secrétariat du jury est assuré par le secrétariat de la CPNEFP.

Les missions du jury sont de valider les résultats et de donner un avis sur l'attribution du CQP.

## Délivrance du certificat de qualification professionnelle.

### Article 13 En vigueur étendu

Le dossier et l'avis du jury national sont présentés à la CPNEFP qui se réunit une fois chaque trimestre pour statuer sur les dossiers qui lui seront présentés.

## Reconnaissance dans la grille de classification et mise en oeuvre dans les entreprises.

### Article 14 En vigueur étendu

Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur niveau personnel de qualification.

Après l'acquisition du CQP, lorsque le projet aura été initié par le salarié, l'entreprise veillera, en fonction de ses possibilités, à ce que les compétences professionnelles acquises soient mises en oeuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé ; lorsque le projet aura été initié par l'entreprise, celle-ci s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en oeuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé.

Tout projet de CQP devra faire l'objet d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le salarié s'engageant dans un CQP afin d'étudier les possibilités en termes d'emploi et d'évolution de qualification dans lesquelles s'inscrit cette démarche.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est admis à la classification suivante de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes n° 3179, en vigueur à la date de signature du présent avenant :

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	NIVEAU
Opérateur en première transformation des viandes	II
Opérateur en deuxième transformation des viandes	II
Conducteur de machines de fabrication et/ou de conditionnement	II
Opérateur chargé de la stabulation des animaux	II
Opérateur en préparation de commandes	II
Opérateur en nettoyage industriel	II
Opérateur en traitement des cuirs et peaux	II
Opérateur en réception des matières premières	II
Animateur d'équipe	IV, catégorie TAM
Responsable d'atelier	VI

## Financement et accompagnement des certificats de qualification professionnelle.

### Article 15 En vigueur étendu

Afin de permettre le développement des certificats de qualification professionnelle, et pour les entreprises relevant de l'OPCA Intergros, les parties à l'accord conviennent du financement par l'OPCA :

- des dépenses liées aux actions d'accompagnement conduites par la branche professionnelle ou par l'OPCA à la demande de la branche pour la mise en oeuvre des CQP, telle que, notamment, l'ingénierie de formation (étude d'opportunité, adaptation du référentiel et mise en oeuvre des CQP, formation des tuteurs), la validation des résultats et des référentiels d'évaluation ;

- des frais liés au fonctionnement des jurys délivrant les CQP (salaires + charges + frais de déplacement + hébergement des participants au jury) ;

- des actions de communication auprès des entreprises relatives à la mise en oeuvre des CQP (réunions d'information auprès des entreprises et des salariés, création de supports d'information).

Le financement des actions mentionnées ci-dessus, qu'elles soient effectuées dans le cadre du plan de formation ou de la professionnalisation, directement par la branche professionnelle ou par un prestataire extérieur ou encore confiée à l'OPCA, est pris en charge par l'OPCA sur la base des frais réellement engagés et assuré par :

- la contribution de 0,02 % de la masse salariale brute élevée sur la participation conventionnelle minimale de 20 % du montant de la participation au financement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises relevant de l'OPCA AGEFAFORIA se référeront à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en oeuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires.

#### **Annexes à l'accord.**

##### **Article 16**

En vigueur étendu

Chaque CQP arrêté par la CPNEFP de la branche professionnelle fait l'objet d'une annexe au présent accord, telle que définie à l'article 7 du chapitre II.

#### **Communication.**

##### **Article 17**

En vigueur étendu

La CPNEFP ainsi que la ou les organisations professionnelles et syndicales concernées feront connaître par l'intermédiaire du secrétariat de la CPNEFP ou par tous moyens, à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche, les CQP créés par le présent accord ainsi que la création de tout nouveau CQP.

Fait à Paris, le 16 décembre 2005.

### **Régime d'inaptitude à la conduite ou au portage Avenant n° 65 du 6 juillet 2006**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;

Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;

La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de service (FNEAP) ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA) ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission paritaire nationale, ont souhaité examiner avec attention les effets de la mise en place de la garantie dénommée " inaptitude à la conduite ou au portage " telle qu'intégrée dans le régime de prévoyance des chauffeurs-livreurs, organisée par l'avenant n° 53 du 13 octobre 1999, étendu par arrêté ministériel en date du 1er mars 2000.

Compte tenu de cet examen attentif, il a donc été convenu que le régime tel qu'il existait donnait satisfaction et qu'il devait être maintenu dans les conditions originelles tout en répondant aux critères d'exigences efficaces de gestion confiées, dès sa mise en oeuvre, à ISICA Prévoyance.

En conséquence, le présent accord vise à prolonger le régime inaptitude à la conduite ou au portage tel qu'il existait jusqu'à maintenant.

#### **Garantie inaptitude à la conduite ou au portage.**

##### **Article 1**

En vigueur étendu

La garantie inaptitude à la conduite ou au portage régie par l'avenant n° 53 du 13 octobre 1999, étendu par arrêté ministériel du 1er mars 2000, continue à s'appliquer dans les mêmes conditions et pour les mêmes bénéficiaires que ceux visés dans ledit avenant.

### **Le maintien de la désignation.**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 6 de l'avenant n° 53 du 13 octobre 1999, les parties signataires au présent accord confirment le maintien de la désignation de l'institution de prévoyance, ISICA Prévoyance, régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, sise 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9.

La collecte des cotisations et le versement des prestations correspondant à la garantie susvisée sont donc toujours confiés à ISICA Prévoyance.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront réexaminées dans un délai de 5 ans par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ce à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant.

### **Date d'effet.**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Afin de permettre à la commission paritaire nationale de procéder à un examen global et cohérent de l'ensemble des garanties de prévoyance, les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent accord avec une prise d'effet concomitante à l'avenant n° 63 lui-même en cours d'extension.

Seules les entreprises ayant souscrit antérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant n° 53 un contrat de prévoyance au profit de leur personnel, tel que défini à l'article 1er de l'avenant n° 53, et assurant une garantie plus favorable que la garantie mise en place au sein de la branche, et s'acquittant des cotisations correspondantes, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné dans le présent accord, tant que ledit contrat sera en vigueur.

### **Dépôt et extension.**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en 13 exemplaires pour la remise à chaque organisation signataire et en 2 exemplaires pour les formalités de dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 du code du travail.

Par ailleurs, en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère compétent selon la procédure prévue aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2006.

### **Insertion de l'article 48 bis " Journée de solidarité " Avenant n° 67 du 11 octobre 2006**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;  
Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;  
La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;  
Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;  
Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV),

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes Force ouvrière (FGTA) FO,

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Un nouvel article 48 bis ainsi rédigé est inséré :

(Voir cet article).

### **Dispositions finales.**

#### **Article 48 bis " Journée de solidarité**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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 et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 octobre 2006.

## **Accord du 12 décembre 2007 relatif à la classification des emplois**

*(1) Accord étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 3 décembre 2008, art. 1er)*

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;

Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) ;

La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Les entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes vivent des mutations dans leurs organisations, dans leurs métiers et dans leurs outils de production. Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification.

En effet, depuis le 1er décembre 1994, date de la précédente classification, les entreprises de la branche professionnelle ont toutes connu des évolutions technologiques et organisationnelles et ont fait évoluer leurs emplois. D'autre part, les contraintes nouvelles résultant des dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à la sécurité des aliments, à la prévention des risques professionnels pour les salariés et au renforcement des règles d'hygiène nécessitent d'introduire ces éléments dans la méthode de classification des emplois.

Les objectifs de la nouvelle classification sont les suivants :

- adaptation aux évolutions des métiers et des organisations ;
- adéquation avec la mise en place des certificats de qualification professionnelle de la branche professionnelle ;
- adéquation avec le contenu réel des emplois ;
- prise en compte des spécificités de nos entreprises tout en permettant de prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Pour y parvenir, les organisations signataires se sont efforcées d'élaborer un dispositif de classification des emplois facilement applicable dans toutes les entreprises de la profession. Le contenu de chaque emploi sera analysé à l'aide de 5 critères généraux et permettra de positionner chaque emploi sur le niveau de qualification correspondant.

Chaque entreprise complètera cette classification par niveau à l'aide de 3 échelons définis selon ses critères propres. Une liste de critères utilisables a été élaborée avec les partenaires sociaux et des exemples d'emplois représentatifs sont présentés en annexe.

Le présent accord a pour but de mettre en oeuvre une classification nouvelle, sans correspondance avec la grille établie par l'accord du 1er décembre 1994.

### **Chapitre Ier Dispositions générales**

#### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs relevant des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant son dépôt à la DDTEFP et au plus tard dans les 6 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension. Il abroge et remplace l'avenant n° 46 du 1er décembre 1994 relatif à la classification des emplois du personnel des entreprises de l'ICGV.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.  
Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

## Chapitre II Présentation de la classification des emplois

**Article 5**  
En vigueur étendu

La classification des emplois se présente comme suit :

Les emplois sont répartis en 3 catégories :

- ouvriers-employés ;
- techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- cadres.

Chaque emploi est classé par niveau (voir annexe I). A l'aide des 5 critères suivants, le contenu de chaque emploi est analysé, puis est classé par niveau :

Connaissances de base et connaissances professionnelles :

Ce critère correspond au niveau de connaissances générales et/ou techniques exigés pour l'emploi.

La référence à un diplôme ne doit être prise en compte que si l'emploi occupé requiert ce diplôme ou ce niveau d'études.

Complexité de l'emploi :

Ce critère prend en compte les différents niveaux de difficulté des opérations ou techniques nécessaires à la tenue de l'emploi.

Autonomie, initiative :

Ce critère prend en compte le degré d'autonomie et d'initiative dont dispose le titulaire de l'emploi pour parvenir au but recherché, notamment en matière d'organisation du travail.

Animation, conseil technique, formation :

Ce critère permet d'évaluer si l'emploi exige de donner des conseils, de former d'autres opérateurs et d'avoir des activités d'animation d'équipe.

Encadrement, management :

Ce critère sera utilisé à partir du moment où l'emploi nécessite l'organisation, la distribution du travail d'une équipe ou la responsabilité hiérarchique de collaborateurs d'autres niveaux.

A l'intérieur de chaque niveau, 3 échelons seront déterminés :

- échelon 1 ;
- échelon 2 ;
- échelon 3.

Les critères utilisés pour le positionnement des niveaux devront être différents des critères utilisés pour déterminer les échelons précisés en annexe II. Il s'agit par exemple de :

- intervention multi-espèce ;
- polyvalence sur plusieurs activités faisant appel à des techniques différentes ;
- maintenance de premier niveau ;
- utilisation épisodique de langue(s) étrangère(s).

D'autres critères pourront, le cas échéant, être retenus par l'entreprise, en fonction des spécificités de son activité ou de son organisation, après consultation des partenaires sociaux ou concertation avec la commission d'entreprise ou d'établissement.

Pour faciliter la mise en oeuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre d'exemples, des emplois repères pour les principaux métiers exercés dans la branche professionnelle (voir annexe III).

**Article 6**  
En vigueur étendu

Afin d'associer les institutions représentatives du personnel à la mise en oeuvre de la classification des emplois, il est convenu que :

a) Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, une commission paritaire comprenant 2 salariés maximum par organisation syndicale représentative est créée par accord d'entreprise ou d'établissement. A l'initiative de la commission, un salarié de l'entreprise, ayant la connaissance du métier concerné, pourra aider la commission à définir les critères d'attribution d'échelons. L'accord d'entreprise ou d'établissement définit :

- la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission ;
- les principaux critères retenus pour la détermination des échelons ;
- les modalités pratiques de notification à chaque salarié de la dénomination de son emploi, du niveau et de l'échelon résultant de la classification ;
- les modalités d'examen par la commission paritaire des litiges individuels ou collectifs résultant de la nouvelle classification ;
- les modalités de présentation générale des travaux de classification réalisés ;

- les modalités de transmission, à la commission, de la cartographie des emplois par atelier et/ou activité.

La commission, dont l'objet est d'aider à la mise en place de la nouvelle classification, prend fin dès la réalisation de cet objet.

b) Dans les entreprises ou établissements non dotés de délégués syndicaux mais de représentants du personnel, une commission paritaire d'entreprise composée de représentants de l'employeur et de membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de délégués du personnel devra être créée. Elle examine les litiges individuels résultant de la mise en place de la nouvelle classification. La composition et les modalités de fonctionnement de cette commission sont déterminées conjointement.

Les réunions de la commission paritaire visée aux paragraphes a et b ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

c) Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après mise en place de la nouvelle classification, tout litige individuel est examiné lors d'un entretien avec l'employeur au cours duquel le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise.

La nouvelle classification des emplois est mise en place dans les entreprises selon des modalités communes qui s'appliquent dans toutes les entreprises.

Pour aider les entreprises à réaliser la classification de leurs emplois, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode à laquelle les entreprises devront se référer. Cette méthode figure à l'annexe IV du présent accord.

Préalablement à la notification individuelle de la classification à chaque salarié, l'employeur présente à la commission paritaire d'entreprise la cartographie des emplois par atelier et/ou par activité.

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié son niveau, son échelon et le salaire correspondant. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour transmettre à l'employeur, en lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge, ses observations écrites.

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail, la notification est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au domicile du salarié.

Celui-ci bénéficie d'un délai de 2 mois pour transmettre, par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge, ses observations à l'employeur.

Par ailleurs, tout salarié aura la possibilité de demander par écrit à son employeur de lui indiquer les critères ayant présidé à la nouvelle classification de son emploi. L'employeur répondra par écrit au salarié.

d) Formation des représentants à la commission paritaire

Aux fins de faciliter la négociation afférente à la mise en place de la nouvelle classification, les parties conviennent que les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées maximum sur le contenu et les modalités d'application du présent accord. Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien de salaire ainsi que la prise en charge des frais de déplacement, repas et hébergement, dans la limite du barème prévu, à l'exclusion de tout autre type de prise en charge.

## **Article 7**

### **En vigueur étendu**

Dans le cadre de la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article 65 de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, il est institué une sous-commission composée d'un collège employeurs et d'un collège salariés.

Cette sous-commission peut être saisie par les employeurs et par les salariés, notamment en cas de :

- difficultés d'interprétation et d'application de l'accord national de classification ;
- litiges non résolus dans le cadre de la commission paritaire d'entreprise ou au cours de l'entretien, comme prévu à l'article 6 du présent accord.

En cas de saisine, la sous-commission se réunit une fois par trimestre.

## **Article 8**

### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux souhaitant que le classement des emplois fasse l'objet d'un réexamen périodique conviennent de la mise en place, en entreprise, d'une commission de suivi. Celle-ci devra, tous les 3 ans, examiner l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et ses éventuelles incidences sur la classification en vigueur. Dans ce cas, il appartiendra à l'entreprise d'engager les travaux de révision ou d'adaptation partielle de sa classification. Cette commission sera composée de 2 salariés maximum par organisation syndicale représentative, à défaut de membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ou de délégués du personnel. Les réunions de la commission de suivi ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

Un bilan sera effectué tous les 4 ans au niveau de la branche dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

## **Article 9**

### **En vigueur étendu**

Aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un échelon ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité professionnelle.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur (salaire de base plus prime d'ancienneté) doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaire applicable dans l'entreprise.

En aucun cas le salaire effectif du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué, majoré du pourcentage d'augmentation afférent à son échelon.

## **Chapitre III Rémunération**

### **Article 10**

#### **En vigueur étendu**

La rémunération mensuelle de base conventionnelle abroge et remplace la rémunération annuelle garantie. Cet article abroge et remplace toute référence à la

rémunération annuelle garantie.

Le barème déterminé ci-après s'applique dès la mise en oeuvre effective de la classification des emplois par niveau et échelon.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 282	1 301	1 321
II	1 325	1 352	1 379
III	1 380	1 408	1 436
IV	1 470	1 499	1 529
TAM			
IV	1 470	1 529	1 590
V	1 700	1 768	1 839
VI	1 950	2 028	2 109
Cadres			
VII	2 300	2 484	2 773
VIII	3 250	3 510	3 791
IX	4 100	4 428	4 782

La grille fera l'objet d'une négociation au premier trimestre de chaque année civile.

#### **Article 11** En vigueur étendu

Cet article abroge et remplace l'article 63 de la CCN ainsi que toute autre référence à la gratification annuelle.

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est au moins égal à la rémunération mensuelle de base conventionnelle afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un 13<sup>e</sup> mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les 3 cas suivants :

- chômage partiel ;
- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la maternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée pro rata temporis dans les 3 cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel ;
- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinue supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

Le barème de la prime de fin d'année est le minimum à respecter par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle sous réserve des dispositions qui précèdent.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en une ou plusieurs fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie.

#### **Article 12** En vigueur étendu

Cet article abroge et remplace l'article 62 de la CCN ainsi que toute autre référence à la prime d'ancienneté.

Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant, au barème afférent aux niveau et échelon de classification de l'intéressé (e), un taux de 3 % après 3 ans d'ancienneté, augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %.

La base de calcul de la prime d'ancienneté mentionnée dans le barème ci-dessous s'applique, dès la mise en oeuvre effective de la classification des emplois par niveau et échelon.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 128	1 145	1 162
II	1 166	1 190	1 214
III	1 214	1 239	1 264

IV	1 294	1 319	1 346
TAM			
IV	1 294	1 346	1 399
V	1 496	1 556	1 618
VI	1 716	1 785	1 856
Cadres			
VII	2 024	2 186	2 361
VIII	2 860	3 089	3 336
IX	3 608	3 897	4 208

Le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la grille de rémunération de base conventionnelle dans 4 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

TAUX	ANCIENNETÉ	TAUX	ANCIENNETÉ
3 %	3 ans	7 %	7 ans
4 %	4 ans	8 %	8 ans
5 %	5 ans	9 %	9 ans
6 %	6 ans	10 %	10 ans et au-delà

Le montant de la prime d'ancienneté est fonction du temps de travail effectif de l'intéressé (e) et s'ajoute au salaire réel avec mention à part sur le bulletin de paie.

## Annexe

En vigueur étendu

### ANNEXE I

Classement par niveau

Ouvriers-employés

NIVEAU	CONNAISSANCES générales et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION- conseil technique- formation	ENCADREMENT management
I	Emploi pouvant être tenu après apprentissage de courte durée et nécessitant des connaissances minimales.	Une ou plusieurs opérations simples.	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlable.	Néant.	Néant.
II	Emploi nécessitant des connaissances acquises par l'expérience professionnelle et/ou correspondant à un niveau d'enseignement professionnel ou à un CQP.	Une ou plusieurs opérations complexes.	Opérations effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il adapte à la situation dans un cadre d'autonomie limitée par des règles préalablement définies. Capacité d'auto-contrôle.	Peut transmettre un savoir-faire de base sous contrôle d'un encadrant.	Néant.
III	Emploi nécessitant une connaissance approfondie de l'ensemble des techniques résultant d'une expérience professionnelle et/ou correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi.	Opérations requérant la contribution à l'élaboration de modes opératoires ; l'interprétation des informations et la réalisation d'un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller, voire former, des salariés d'un niveau moindre.	Néant.
IV	Emploi nécessitant une expertise professionnelle d'un ensemble de techniques correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi, exercées dans des situations très diversifiées.	Participe à l'organisation du travail, alerte et propose des actions correctives.	Peut animer une petite équipe.	Peut distribuer et organiser le travail d'une équipe d'opérateurs.

Techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU	CONNAISSANCES générales et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION- conseil technique- formation	ENCADREMENT management (*)
--------	--	---------------------------	-------------------------	--	-------------------------------

IV	Emploi requérant des connaissances professionnelles de l'ensemble des techniques acquises par la pratique et/ou emploi correspondant à un diplôme de l'enseignement supérieur ou le CQP « animateur d'équipe ».	Emploi requérant la mise en oeuvre d'une technicité particulière et/ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités requérant la prise d'initiatives face à des situations variées ou imprévues en rendant compte à sa hiérarchie.	Anime de manière permanente son équipe ou assure du fait de son expertise une assistance technique (participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences : à reprendre lors des choix de critères pour les échelons).	Encadre des personnels de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.
V	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés.	Emploi requérant, à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser des programmes de travail.	Activités requérant une part importante d'initiative permettant d'optimiser les résultats attendus.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes, ou assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.	Encadre des personnels des niveaux précédents et en assume la responsabilité hiérarchique.
VI	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés et/ou le CQP « Responsable d'atelier ».	Emploi requérant le choix des méthodes, moyens et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme. Participe à la conduite du projet.	Activités requérant une part importante d'initiative conduisant à la prise de décisions dont les résultats ne peuvent être appréciés qu'à terme.	Anime de manière permanente les équipes placées sous sa responsabilité. Par son expertise, est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Encadre plusieurs équipes pouvant comporter des agents de maîtrise.
(*) Uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.					

#### Cadres

NIVEAU	CONNAISSANCES générales et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION-conseil technique-formation	ENCADREMENT management (*)
VII	Emploi requérant une expertise professionnelle sur l'ensemble des domaines d'intervention et/ou une formation relevant de l'enseignement supérieur.	Emploi requérant de mobiliser les compétences et moyens en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Analyse, suit et contrôle les résultats.	Emploi requérant une forte autonomie dans le choix et la mise en oeuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Anime, conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous sa responsabilité.	Encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
VIII	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a étroitement participé, complété par une actualisation permanente des compétences et/ou d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi requérant l'implication dans la stratégie de l'entreprise, dans la détermination des objectifs et dans le choix des méthodes et des moyens pour les réaliser.	Emploi impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Anime, conseille, assiste, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction.	Encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
IX	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs qu'il a définis.	Emploi impliquant de participer à la définition de la politique générale de l'entreprise ou d'une grande fonction, selon la taille de l'entreprise.	Dispose d'une grande autonomie pour la mise en oeuvre de la politique générale de l'entreprise, sous le contrôle de la direction.	Anime, coordonne et contrôle les responsables des fonctions placés sous son autorité.	Encadre les responsables de ces fonctions selon la taille de l'entreprise.
(*) Uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.					

Remarque : les cadres dirigeants sont hors classification.

Sont définis comme tels les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

En vigueur étendu

#### ANNEXE II

##### Critères de détermination des échelons

Eléments de réflexion :

- la détermination des critères est à prendre en compte en fonction de l'emploi, non du salarié ;
- le choix des critères d'échelon s'effectue en fonction de l'organisation de l'entreprise, de ses spécificités et de ses priorités ;
- l'entreprise dispose ainsi d'une liste de critères qui seront utilisés en fonction des contenus des emplois analysés ;

- en aucun cas les critères retenus pour le positionnement de niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure d'échelons.

A titre indicatif, la liste des critères de détermination des échelons suivants est donnée :

- intervention multi-espèce ;
- intervention sur plusieurs activités de même contenu technique ;
- polycompétence sur plusieurs activités faisant appel à des techniques différentes ;
- habilitations spécifiques ;
- importance des contacts extérieurs ;
- incidence de la tenue de l'emploi sur la qualité du produit ou du service ;
- contraintes particulières ou environnementales liées à l'activité ;
- maintenance de premier niveau ;
- maîtrise totale et parfaite de l'emploi permettant de parrainer de nouveaux embauchés ;
- nature des informations à collecter ou à échanger dans l'organisation ;
- optimisation dans l'utilisation des ressources mises à disposition (rendement matière, gestion du temps, gestion des ressources environnementales...) ;
- périmètre du champ d'intervention ;
- réactivité et anticipation liées au fonctionnement de l'atelier ou du service, utilisation épisodique de langue(s) étrangère(s) ;
- ...

### En vigueur étendu

#### ANNEXE III

#### Exemples d'emplois

L'objectif est de situer les niveaux par rapport à des exemples d'emplois et non de lister des emplois.

En fonction de ses activités spécifiques, chaque entreprise a la faculté d'adapter les appellations d'emploi qui figurent dans la présente annexe, ou de créer de nouvelles appellations (ex. : opérateur en quatrième transformation).

#### Stabulation

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations simples de conduite et de soins aux animaux ou de nettoyage des installations.	Bouvier niveau I Porcher niveau I Berger niveau I
II	Assure également des travaux administratifs, le suivi de l'identification des animaux, le tri. Veille en permanence au bien-être des animaux.	Bouvier niveau II Porcher niveau II Berger niveau II
III	En plus, est en charge des relations avec les fournisseurs, les services vétérinaires et les différents auditeurs.	Bouvier niveau III Porcher niveau III Berger niveau III
IV	Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Bouvier niveau IV Porcher niveau IV Berger niveau IV

#### Première transformation

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations simples sur chaîne d'abattage ou en atelier de traitement du 5e quartier. Exemples d'opérations : accrochage ; coupe de pattes...	Opérateur 1re transformation niveau I
II	Effectue des opérations mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : éviscération, saignée...	Opérateur 1re transformation niveau II
III	Maîtrise toutes les techniques. Peut remplacer les opérateurs sur l'ensemble des postes.	Opérateur 1re transformation niveau III
IV	Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Opérateur 1re transformation niveau IV

#### Deuxième transformation

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations de désossage ou de parage faisant appel à des modes opératoires simples avec ou sans assistance mécanique. Exemples d'opérations : piquage du jambon ; épiluchage sur machines (PAD-PS)...	Opérateur 2e transformation niveau I
II	Effectue des opérations de désossage/parage/épiluchage mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : désossage-parage quartiers (boeuf), découpe primaire et/ou secondaire	Opérateur 2e transformation niveau II
III		

	Maîtrise la totalité des techniques. Veille à la bonne application des fiches techniques. Peut remplacer les opérateurs sur l'ensemble des postes.	Opérateur 2e transformation niveau III
IV	Affecte et régule l'activité. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Chef de tapis/chef de ligne

Troisième transformation

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations de piéçage faisant appel à des modes opératoires simples. Exemple d'opération : piéçage simple... Effectue des opérations de transformation, conditionnement, de manutention, d'approvisionnement de machines. Exemple d'opération : approvisionnement d'une machine...	Opérateur 3e transformation niveau I
II	Effectue des opérations de piéçage mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : piéçage complexe avec optimisation matière... Conducteur d'une machine, sachant monter, démonter, régler, nettoyer, faire fonctionner sa machine et d'autres machines de conditionnement, assure le respect des rendements-matière. Conduite-réglage d'une ligne de conditionnement composée de machines simples.	Opérateur 3e transformation niveau II
III	Maîtrise la totalité des techniques. Veille à la bonne application des fiches techniques. Conduite-réglage des machines complexes. Peut remplacer les opérateurs sur l'ensemble des postes.	Opérateur 3e transformation niveau III
IV	Affecte et régule l'activité. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Chef de ligne niveau IV

Préparation de commandes. - Expédition

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations de manutention, de chargement faisant appel à des modes opératoires simples. Exemples d'opérations : palettisation ; mise en cartons, rolls...	Manutentionnaire
II	Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement mobilisant un ensemble de compétences et nécessitant une bonne connaissance matière, le contrôle des cahiers des charges et, le cas échéant, le suivi des stocks et des DLC. Exemple d'opération : préparation de commandes.	Préparateur de commandes niveau II
III	Maîtrise l'ensemble des opérations de préparation de commandes et optimise la gestion des stocks.	Préparateur de commandes niveau III
IV	Affecte et régule l'activité. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Chef de ligne de préparation commandes niveau IV

Conditionnement

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations de conditionnement faisant appel à des modes opératoires simples.	Opérateur de conditionnement niveau I
II	Conduit une ou plusieurs machines de conditionnement mobilisant un ensemble de compétences.	Opérateur de conditionnement niveau II
III	Maîtrise l'ensemble des techniques de conditionnement et optimise le fonctionnement des machines.	Opérateur de conditionnement niveau III
IV	Affecte et régule l'activité. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Opérateur de conditionnement niveau IV

Chauffeurs. - Manutention. - Chargement

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des tâches simples de manutention, chargement.	Opérateur de chargement niveau I Opérateur de manutention niveau I
II	Effectue des tâches de manutention. Conduite d'un chariot autoporté. Chargement avec ordonnancement. Conduite de véhicules nécessitant un permis poids lourd.	Opérateur de chargement niveau II Cariste niveau II Chauffeur poids lourd niveau II Chauffeur-livreur niveau II

III	Maîtrise l'ensemble des opérations de chargement et de manutention. Effectue le port de carcasses ou la manipulation d'animaux.	Chauffeur vif niveau III Chauffeur-livreur de carcasses niveau III
IV	Chef de quai capable de modifier si nécessaire l'organisation des tournées. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Chef de quai niveau IV

#### Maintenance

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Opérations simples de maintenance manutention, entretien-espaces, réparations simples et répétitives.	Agent de maintenance niveau I
II	Professionnel qualifié dans la technique d'un emploi (électricien, mécanicien, chaudronnier, frigoriste, etc.).	Agent de maintenance niveau II
III	Professionnel effectuant des travaux nécessitant la maîtrise d'un ensemble de techniques.	Agent de maintenance niveau III
IV	Peut animer une petite équipe de maintenance. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Agent de maintenance niveau IV

#### Nettoyage

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Utilise des produits de nettoyage qu'il dose et pèse selon le plan de nettoyage défini. Effectue un nettoyage manuel ou à l'aide de machines. Effectue un nettoyage de petit matériel.	Opérateur nettoyage niveau I
II	Réalise la totalité des opérations de nettoyage dont il contrôle l'efficacité à partir d'un plan de nettoyage (nettoyage locaux et équipements).	Opérateur nettoyage niveau II
III	Gère les stocks de produits de nettoyage. Contribue à l'amélioration du plan de nettoyage.	Opérateur nettoyage niveau III
IV	Planifie le travail de l'équipe. Peut animer une petite équipe de nettoyage. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Opérateur nettoyage niveau IV

#### Laboratoire. - Qualité

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
II	Effectue des manipulations aux fins d'analyses à partir d'un protocole prédéfini.	Assistant qualité II
III	Effectue la lecture et l'interprétation des analyses. Participe à l'élaboration des protocoles d'analyses. Peut prendre l'initiative d'assurer des analyses complémentaires.	Assistant qualité III
IV	Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise chargé de la qualité.	Assistant qualité IV

#### Filière commerciale

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Prend des commandes à partir d'un catalogue de produits (sans négociation tarifaire).	Télévendeur niveau I
II	Mêmes attributions avec souci de gestion, d'optimisation des stocks et négociation tarifaire dans un cadre prédéfini.	Télévendeur niveau II
III	Effectue l'achat d'animaux vivants en campagne ou sur un marché en fonction des plannings d'abattage et de transformation et en fonction des cahiers des charges. Assure la gestion d'un portefeuille clients dans un cadre prédéfini.	Acheteur estimateur, assistant commercial niveau III
IV	Peut coordonner l'activité d'une petite équipe de télévendeurs ou d'acheteurs.	Acheteur, assistant commercial niveau IV

#### Filière administrative

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des tâches administratives simples, saisie de données administratives, commerciales ou comptables, accueil.	Employé niveau I
II	Collecte et interprète des informations. Effectue des tâches de secrétariat administratives et/ou commerciales, de comptabilité, de gestion.	Assistant administratif niveau II
III	Gère de manière autonome les dossiers qui lui sont confiés.	Assistant administratif niveau III

		III
IV	Peut animer une petite équipe. Assure la responsabilité de l'ensemble des activités administratives d'un service.	Assistant administratif niveau IV

Remarque : pas d'exemple d'emploi pour les agents de maîtrise et les cadres, les contenus d'emplois étant très différents d'une entreprise à l'autre.

### En vigueur étendu

#### ANNEXE IV

#### Proposition de méthodologie de classification des emplois

La méthodologie proposée comporte 7 étapes :

##### Etape 1

Partir d'une photographie globale de l'entreprise (ou de l'établissement) concernée et procéder à un découpage en unités de travail cohérentes. Ce découpage est réalisé en fonction de l'activité de chacune de ces unités de travail (ateliers « techniquement homogènes », exemple : l'abattage, le désossage..., ou fonctions telles que la logistique, l'administration...).

Recommandation : pour réaliser ce découpage, l'entreprise peut reprendre, par exemple, celui qui avait permis de réaliser le document unique d'évaluation des risques, tel que préconisé par le guide conçu dans le cadre de l'approche participative par branche en 2002-2003.

##### Etape 2

Successivement pour chaque unité de travail, faire l'inventaire de toutes les activités ou opérations qui y sont réalisées.

Recommandation : cet inventaire peut se réaliser :

- par observation des ateliers en fonctionnement ;
- en se basant sur les fiches de poste ou les fiches de fonctions ;
- en échangeant avec des salariés ;
- en utilisant tout autre document disponible dans l'entreprise (par exemple, les documents servant de base aux entretiens annuels ou à l'entretien professionnel...).

##### Etape 3

Identifier les emplois, par regroupement des activités effectuées.

Exemple : dans l'atelier A, on a répertorié 6 activités : 1, 2, 3, 4, 5 et 6. L'étape 3 permet d'identifier les emplois sur cet atelier :

Shéma non reproduit - voir BO conventions collectives 2008-19

- l'emploi 1 ne recouvre que l'activité 1 ;
- l'emploi 2 recouvre les activités 2, 3 et 5 ;
- l'emploi 3 recouvre les activités 4, 5 et 6 ;
- l'emploi 4 recouvre toutes les activités.

Comme le montre cet exemple, un emploi peut recouvrir une seule ou plusieurs activités. Une même activité peut être partie intégrante de plusieurs emplois.

Recommandation : si l'entreprise dispose déjà de fiches de fonction détaillées, ce travail n'est pas nécessaire, il suffit de vérifier que le contenu des emplois décrits est actualisé. A défaut, cette étape doit impérativement être réalisée car elle est déterminante pour l'analyse qui suit.

##### Etape 4

Déterminer, pour chaque emploi identifié, les compétences requises pour l'occuper.

Rappel : les compétences reposent sur :

- des connaissances (des savoirs) acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience ;
- des savoir-faire pratiques ;
- des aptitudes.

Recommandation : pour déterminer ces compétences, l'entreprise peut utilement se référer aux référentiels CQP de la branche professionnelle.

##### Etape 5

Classement des différents emplois dans la grille des niveaux (de I à IX), en appliquant aux compétences repérées dans l'étape 4 les 5 critères que sont :

1. Les connaissances de base et connaissances professionnelles : ce critère correspond au niveau de connaissances générales et/ou techniques exigées pour l'emploi. La référence à un diplôme ne doit être prise en compte que si l'emploi occupé requiert ce diplôme ou ce niveau d'études.
2. Complexité de l'emploi : ce critère prend en compte les différents niveaux de difficulté des opérations ou techniques nécessaires à la tenue de l'emploi.
3. Autonomie, initiative : ce critère prend en compte le degré d'autonomie et d'initiative dont dispose le titulaire de l'emploi pour parvenir au but recherché, notamment en matière d'organisation du travail.
4. Animation, conseil technique, formation : ce critère permet d'évaluer si l'emploi exige de donner des conseils, de former d'autres opérateurs et d'avoir des activités d'animation d'équipe.
5. Encadrement, management : ce critère sera utilisé à partir du moment où l'emploi nécessite l'organisation, la distribution du travail d'une équipe ou la responsabilité hiérarchique de collaborateurs d'autres niveaux.

Si nécessaire, l'entreprise peut affecter des points à chaque critère pour faciliter l'attribution du niveau.

Rappel : les critères « animation, conseil technique, formation » et « encadrement, management » ne sont à prendre en compte que s'ils sont pertinents pour l'emploi à analyser.

Attention : un emploi ne relève pas systématiquement d'un seul et même niveau en termes de connaissances, de complexité, d'autonomie...

Exemple : un emploi peut relever du niveau II en termes de connaissances, du niveau III en complexité et du niveau II en autonomie. Il appartiendra dans ce cas à l'entreprise, en fonction du poids plus ou moins important qu'elle accorde à tel ou tel critère (et en fonction des autres emplois de l'unité de travail), d'attribuer un niveau à cet emploi (en l'espèce, niveau II ou III).

Recommandation : quelques questions facilitent l'analyse des compétences requises au regard des 5 critères :

Connaissances de base ou connaissances professionnelles :

- sont-elles acquises par un titre ou un diplôme ? si oui, lequel ? sont-elles acquises par l'expérience ?
- quel est le temps d'apprentissage nécessaire ?
- s'agit-il de connaissances sur le produit, le process, la méthode ?
- etc.

Complexité de l'emploi :

- les tâches à réaliser sont-elles simples ou diversifiées ?
- mobilisent-elles des compétences identiques ou différentes ?
- exigent-elles une technicité particulière ?
- faut-il gérer plusieurs informations différentes ?
- etc.

Autonomie. - Initiative :

- les consignes pour occuper l'emploi sont-elles précises ou générales ?
- les informations sont-elles facilement accessibles ou faut-il aller les chercher ?
- faut-il les interpréter ?
- faut-il effectuer des autocontrôles ? des contrôles ? faut-il les interpréter ?
- faut-il proposer des actions correctives ?
- quelle marge d'autonomie en cas d'aléa ou de dysfonctionnement ?
- l'emploi implique-t-il de participer à la définition de programmes ?
- etc.

Animation. - Conseil technique. - Formation :

- l'emploi implique-t-il de prodiguer des conseils à des collègues ?
- implique-t-il la transmission de connaissances ou d'un savoir-faire ?
- implique-t-il la formation d'autres salariés ? de quel niveau ?
- implique-t-il l'animation d'un groupe ? de quelle taille ? de quel niveau ?
- etc.

Encadrement. - Management

- l'emploi implique-t-il de distribuer et d'organiser le travail d'une équipe ? de quelle taille ? de quel niveau ?
- implique-t-il l'encadrement de personnels ? de quel niveau ? combien ?
- quelles sont les attributions hiérarchiques liées à l'emploi ?
- quelle contribution à la mise en place des entretiens annuels ?
- etc.

## Etape 6

Attribution des échelons à l'intérieur de chaque niveau.

Rappel : avant de démarrer le travail de classification des emplois, l'entreprise a élaboré, dans le cadre de sa commission paritaire de classification (voir art. 6 de l'accord), la liste des critères d'échelons susceptibles d'être utilisés. Lors de l'étape 6, elle va donc puiser dans cette liste pour affiner sa classification.

Attention :

- les critères d'échelons ne sont pas les mêmes que ceux utilisés pour identifier les niveaux ;
- tous les critères d'échelons ne doivent pas être systématiquement utilisés pour tous les emplois. On retiendra ceux qui sont pertinents par rapport à l'activité de l'unité de travail analysée.

Par exemple, certains critères seront pertinents pour les emplois de production (intervention multi-espèce, maintenance de 1er niveau...), d'autres le seront pour les emplois commerciaux (nature des informations à échanger, utilisation épisodique de langues étrangères...). En revanche, il est indispensable de prendre en compte les mêmes critères d'échelons pour les mêmes types d'emplois.

Recommandation : la liste de critères d'échelons donnée dans l'accord n'a qu'une valeur indicative. Il est important que les partenaires sociaux et l'entreprise élaborent leur propre liste, en fonction des spécificités, des priorités, des contraintes, de l'organisation de l'entreprise.

Il est d'ailleurs possible que certains critères d'échelons apparaissent pertinents en cours de travail de classification. Il est dans ce cas intéressant de les prendre en compte pour enrichir la réflexion.

## Etape 7

Vérification de la cohérence globale du classement des emplois de l'entreprise.

Cette étape a pour but de mettre en parallèle tous les emplois de l'entreprise (ou de l'établissement), classés en niveaux et échelons, pour vérifier la cohérence de la classification réalisée.

A ce stade, et dans la mesure où le contenu des emplois est identique à celui figurant dans la liste d'exemples d'emplois, l'entreprise peut se référer à cette liste.

Recommandation : la consultation de la liste d'exemples d'emplois proposés par la branche professionnelle ne doit se faire qu'à ce stade, et non en début de démarche.

En vigueur étendu

ANNEXE V  
Glossaire

Activité : ensemble d'opérations effectivement réalisées par la personne concourant à une ou plusieurs fonctions dans l'entreprise, selon des conditions d'exercice identifiées.

Aptitudes : qualités d'un salarié d'ordre physique, intellectuel, de personnalité, etc. qui sont nécessaires pour occuper un emploi.

Classification : positionnement des emplois et/ou activités exercées par les salariés dans une grille établie le plus souvent dans le cadre d'une convention collective.

Compétence : capacité à mettre en oeuvre des connaissances, des savoir-faire en situation professionnelle pour réussir une activité.

Connaissance : ensemble d'informations générales ou spécialisées qu'un salarié détient.

Emploi : ensemble des activités effectives d'un salarié.

Mission : responsabilité confiée à un salarié ou à un groupe en vue de produire un résultat attendu.

Opération (1) : c'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique.

Polyactivité : rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature.

Polycompétence : mobilisation de compétences distinctes permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités.

Savoir : ensemble d'informations détenues par un salarié. Le savoir peut être compris comme un terme générique. Il se décline en connaissances et savoir-faire en situation professionnelle.

Savoir-faire : maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en oeuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.

*(1) La notion d'opération a été retenue plutôt que la notion de tâche qui paraît plus restrictive.*

## **Avenant n° 68 du 12 décembre 2007 portant modification de l'article 52 de la convention collective**

La FNICGV ;

Le SNCP ;

La CNTF ;

Le SYNFAVIA ;

La FNEAP ;

Le SNIV,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNAF-CGT,

### **Article 1** En vigueur étendu

Afin de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires, les partenaires sociaux décident d'annuler et de remplacer la rédaction de l'article 52 par la nouvelle rédaction suivante :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou de la personne avec qui le salarié était lié par un Pacs ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une soeur, du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.

Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié : 1 semaine civile ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : 2 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent (1) : 1 jour ;
- absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) : 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

*(1) Il s'agit des grands-parents du salarié.*

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux entreprises, établissements et groupes, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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 et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

**Avenant n° 69 du 12 décembre 2007 portant modification de l'article 53 de la convention collective**

La FNICGV ;

Le SNCP ;

La CNTF ;

Le SYNAFAVIA ;

La FNEAP ;

Le SNIV,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CSFV-CFTC ;

La FGTA FO,

**Article 1**  
En vigueur étendu

Afin de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires, les partenaires sociaux décident d'annuler et de remplacer la rédaction de l'article 53 de la CCN par la nouvelle rédaction suivante :

« Tout salarié devant, sur justification médicale, s'absenter pour garder un enfant malade, percevra, pendant 10 jours au maximum par an, la moitié de son salaire normal. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux entreprises, établissements et groupes, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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 et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

**Avenant n° 70 du 8 avril 2008 relatif au champ d'application**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

Le syndicat national du commerce du porc ;

La confédération nationale de la triperie française ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon de viande ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ;

La fédération nationale agroalimentaire forestière (FNAF) CGT,

### **Article 1** En vigueur étendu

En raison de l'entrée en vigueur le 1er janvier 2008 de la nomenclature d'activités française, les parties signataires décident de réécrire le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes comme suit :

« La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes de boucherie (bovine, porcine, ovine et caprine), des abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

La présente convention collective s'applique lorsque l'activité principale des entreprises est l'une ou plusieurs des activités suivantes :

- abattage des animaux de boucherie ;
- découpe et désossage ;
- transformation des viandes de boucherie ;
- découpe et préparation des abats d'animaux de boucherie et / ou fabrication de produits à base d'abats.

Ces activités sont classées sous le code 10. 11 Z de la nomenclature d'activités française de 2008.

- commerce de gros des viandes de boucherie ;
- commerce de gros d'abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

Ces activités sont classées sous le code 46. 32 A de la nomenclature d'activités française de 2008.

Restent en dehors du champ d'application les activités principales suivantes :

- production du bétail ;
- commerce de bétail vivant ;
- boucherie artisanale ;
- boyauderie (boyaux animaux non comestibles) ;
- salaison, charcuterie et conserves de viandes ;
- production, transformation et commerce en gros de la volaille et des gibiers ;
- commerce de détail ;
- 5e quartier autre que les abats d'animaux de boucherie en gros et de produits tripiers transformés. »

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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 et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère des relations sociales, du travail, de la famille et de la solidarité en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

## **Avenant n° 71 du 8 avril 2008 relatif à la mise en conformité de la convention collective (modification de l'article 14 de l'accord n 62)**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

Le syndicat national du commerce du porc ;

La confédération nationale de la triperie française ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon de viande ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO,

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 14 « Reconnaissance dans la grille de classification et mise en oeuvre dans les entreprises » de l'accord n° 62 du 16 décembre 2005 portant création de certificats de qualification professionnelle est modifié comme suit :

Article 14  
Reconnaissance dans la grille de classification  
et mise en oeuvre dans les entreprises

Les parties rappellent que les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi qu'ils occupent effectivement et non en fonction de leur niveau personnel de qualification.

Après l'acquisition du CQP, lorsque le projet aura été initié par le salarié, l'entreprise veillera, en fonction de ses possibilités, à ce que les compétences professionnelles acquises soient mises en oeuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé ; lorsque le projet aura été initié par l'entreprise, celle-ci s'engage à ce que les compétences acquises soient mises en oeuvre et reconnues dans le cadre de l'évolution professionnelle de l'intéressé. Tout projet de CQP devra faire l'objet d'un entretien entre l'employeur ou son représentant et le salarié s'engageant dans un CQP afin d'étudier les possibilités en termes d'emploi et d'évolution de qualification dans lesquelles s'inscrit cette démarche.

Le salarié, ayant obtenu un CQP et occupant l'emploi correspondant, est admis à la classification suivante de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes n° 3179, en vigueur à la date de signature du présent avenant :

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	NIVEAU
Opérateur en première transformation des viandes	II
Opérateur en deuxième transformation des viandes	II
Conducteur de machines de fabrication et / ou de conditionnement	II
Opérateur chargé de la stabulation des animaux	II
Opérateur en préparation de commandes	II
Opérateur en nettoyage industriel	II
Opérateur en traitement des cuirs et peaux	II
Opérateur en réception des matières premières	II
Animateur d'équipe	IV, catégorie TAM
Responsable d'atelier	VI

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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 et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de la famille et de la solidarité, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

## Avenant n° 72 du 24 septembre 2008 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

Le syndicat national du commerce du porc ;

La confédération nationale de la triperie française ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes,

La fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes des services annexes (FGTA) FO,

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les dispositions prévues aux articles 45, 10 et 11 de l'annexe I relative aux agents de maîtrise et aux articles 11 et 12 de l'annexe II relative aux cadres sont modifiées par les dispositions suivantes.  
Le départ anticipé à la retraite à l'initiative du salarié, avant l'âge de 60 ans, est subordonné à l'application de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (carrières longues et/ou assurés handicapés).  
Les dispositions prévues aux articles 45, 10 et 11 de l'annexe I relative aux agents de maîtrise et 11 et 12 de l'annexe II relative aux cadres concernant l'indemnité de départ en retraite et la durée de préavis s'appliquent aux salariés de moins de 60 ans remplissant les conditions fixées par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux entreprises et établissements qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.  
Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction des relations du travail et au plus tard le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.  
Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.  
Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

## **Avenant n° 74 du 24 septembre 2008 relatif à la rémunération mensuelle**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 7 janvier 2009, art. 1er)*

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

Le syndicat national du commerce du porc ;

La confédération nationale de la triperie française ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le barème suivant se substitue au barème inscrit à l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la classification des emplois dans les entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 324	1 350	1 377
II	1 377	1 405	1 432
III	1 440	1 469	1 498
IV	1 525	1 556	1 587
TAM			
IV	1 540	1 602	1 666
V	1 769	1 840	1 911
VI	2 040	2 122	2 203
Cadres			
VII	2 500	2 773	2 828
VIII	3 380	3 650	3 942
IX	4 264	4 605	4 974

**Article 3**  
En vigueur étendu

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est au moins égal à la rémunération mensuelle de base conventionnelle afférente aux niveau et échelon de classification de l'intéressé. Dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un treizième mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent à la rémunération mensuelle de base conventionnelle, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les 3 cas suivants :

- chômage partiel ;
- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la maternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinuée de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée pro rata temporis dans les 3 cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel ;
- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinuée supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

Le barème de la prime de fin d'année est le minimum à respecter par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle sous réserve des dispositions qui précèdent.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en une ou plusieurs fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant, au barème afférent aux niveau et échelon de classification de l'intéressé, un taux de 3 % après 3 ans d'ancienneté, augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %.

La base de calcul de la prime d'ancienneté mentionnée dans le barème ci-dessous s'applique dès la mise en oeuvre effective de la classification des emplois par niveau et échelon :

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 250		
II	1 300		
III	1 311	1 337	1 364
IV	1 397	1 425	1 453
TAM			
IV	1 450	1 508	1 568
V	1 616	1 681	1 748
VI	1 853	1 927	2 004

Cadres			
VII	2 186	2 361	2 550
VIII	3 089	3 336	3 603
IX	3 897	4 209	4 546

Les partenaires sociaux rappellent que le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la grille de rémunération de base conventionnelle dans les 4 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 décembre 2007 relatif à la classification des emplois.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

TAUX	ANCIENNETÉ	TAUX	ANCIENNETÉ
3 %	3 ans	7 %	7 ans
4 %	4 ans	8 %	8 ans
5 %	5 ans	9 %	9 ans
6 %	6 ans	10 %	10 ans et au-delà

Le montant de la prime d'ancienneté est fonction du temps de travail effectif de l'intéressé et s'ajoute au salaire réel avec une mention spécifique à part sur le bulletin de paie.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 14 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du temps de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail, et ce quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le présent avenant s'impose aux entreprises, établissements et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction des relations du travail et au plus tard le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

## Accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme

SNIV ;

SNCP ;

SYNAFAVIA ;

CNTF.

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

**Préambule**

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord souhaitent structurer la négociation collective dans la branche et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession.

Afin de permettre la poursuite des travaux et la concertation menées au sein des différentes structures paritaires nationales, il est apparu indispensable d'instituer des règles pour permettre le bon fonctionnement du paritarisme et de toiletter certaines dispositions de la convention collective pour tenir compte de l'évolution. En effet, les partenaires sociaux se sont accordés sur le principe de la nécessité de la mise à jour de certains articles de ladite convention qui méritaient d'être clarifiés, compte tenu de l'apparition de certaines difficultés d'interprétation qui ont été constatées.

Il est également apparu indispensable de donner aux instances de la profession les moyens financiers pour mener à bien leurs missions et faire face aux évolutions actuelles et à venir. En effet, les organisations signataires constatent que la négociation permanente de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes exige de nombreuses réunions, requiert la participation de représentants d'entreprises et de salariés qui contribuent à créer et à faire évoluer les textes des accords collectifs. Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont également amenées à participer aux réunions d'organismes à caractère officiel pour assurer la promotion et la valorisation de la profession dans le cadre de leurs fonctions syndicales. Etre acteurs de cette négociation entraîne donc pour les signataires des coûts de structure mais aussi un investissement en temps important.

Par ailleurs, une négociation de qualité repose sur la capacité de chaque organisation à faire évoluer la convention collective et implique donc nécessairement que les négociateurs soient informés et formés sur le contexte juridique et économique dans lequel elle évolue. Le droit social est de plus en plus dense et complexe et nécessite dans l'exercice des fonctions syndicales une expertise aux fins d'élaborer des textes adaptés à la branche.

Afin que la charge de fonctionnement du paritarisme, coûts de structures et exercice du syndicalisme, soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, et afin de permettre l'information, le suivi et le développement des actions de la branche, en toute transparence, les organisations signataires ont décidé d'instituer un fonds de financement du paritarisme et d'instituer de nouvelles règles de fonctionnement du paritarisme.

### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord a pour objet de :

- définir les règles de fonctionnement des commissions paritaires nationales ;
- déterminer le rôle des différents acteurs dans les commissions paritaires nationales ;
- créer un fonds mutualisé visant à financer le paritarisme dans la négociation permanente de la convention collective et l'exercice du syndicalisme dans la profession ;
- déterminer les règles d'utilisation et d'affectation du fonds de financement du paritarisme.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord est applicable aux employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **TITRE Ier FONCTIONNEMENT DU PARITARISME DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

##### **3. 1. Commission paritaire nationale de la négociation collective**

La commission paritaire nationale de la négociation collective se compose des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes. Elle se réunit au moins 4 fois par an.

Chacune des organisations syndicales de salariés désigne au maximum 5 représentants (permanents des organisations syndicales de salariés compris) pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Chacune des organisations professionnelles d'employeurs désigne au maximum 3 représentants (permanents des organisations d'employeurs compris) pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

La commission paritaire nationale de la négociation collective a pour missions de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les salaires minima conventionnels ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

Les formalités administratives en vue du dépôt et de l'extension d'un accord sont exécutées par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, et notamment par l'organisation professionnelle d'employeurs à l'initiative de l'accord.

L'organisation qui s'est chargée de procéder aux formalités administratives en assure le suivi à l'ensemble des organisations de la commission paritaire nationale de la négociation collective en les informant de la date précise du dépôt et en leur communiquant les récépissés de dépôt et les arrêtés d'extension.

La commission paritaire nationale de la négociation collective élit en son sein pour 1 an un président issu de l'un des deux collèges, « employeurs » ou « salariés », avec alternance de collège chaque année. L'alternance entre organisations est également applicable au sein de chaque collège.

### 3. 2. Commission paritaire nationale de l'emploi

#### et de la formation professionnelle

L'accord du 7 avril 1994 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est abrogé et remplacé par les dispositions prévues dans le présent paragraphe :

« La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins 1 fois par an. Elle est composée de :

- 2 représentants maximum de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (permanents des organisations syndicales de salariés compris) ;

- 2 représentants maximum de chaque organisation professionnelle d'employeurs signataire de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (permanents des organisations d'employeurs compris).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour missions de :

- définir les orientations prioritaires en matière de formation et de perfectionnement professionnels ;

- concevoir et développer les certificats de qualification professionnelle.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle élit en son sein pour 1 an un président issu de l'un des deux collèges, " employeurs ? ou " salariés ?, avec alternance de collègue chaque année. L'alternance entre organisations est également applicable au sein de chaque collège.

Les décisions que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle rend dans le cadre de ses missions sont consignées dans un avis rédigé séance tenante et signé par les commissaires présents ou représentés. Celui-ci prend effet le jour de sa notification par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées par les commissaires présents ou représentés, tous collèges confondus.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle rend compte des travaux réalisés auprès de la commission paritaire nationale de la négociation collective. »

### 3. 3. Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Les articles 65, 65 bis et 65 ter sont abrogés et remplacés par les dispositions prévues dans le présent paragraphe :

« La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation se compose des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Chacune des organisations syndicales de salariés désigne au maximum 2 représentants pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (permanents des organisations syndicales de salariés compris).

Chacune des organisations professionnelles d'employeurs désigne au maximum 2 représentants pour participer aux réunions de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (permanents des organisations d'employeurs compris).

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation a pour missions d'examiner :

- tous les différends constituant un problème d'interprétation de la convention collective nationale ;

- tous les différends constituant un problème d'application de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'organisation professionnelle d'employeurs à laquelle adhère l'entreprise concernée. Les coordonnées des organisations sont annexées au présent accord. La lettre de saisine doit exposer succinctement la question posée.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation se réunit dans les 2 mois maximum suivant la saisine. Sa présidence est assurée par le président de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Lorsque la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est réunie pour régler un différend concernant l'application de la convention collective nationale, elle entend obligatoirement les parties au litige séparément et / ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

Lorsque les propositions formulées par la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation sont acceptées à la majorité simple des voix exprimées par les commissaires présents ou représentés (tous collèges confondus), un procès-verbal d'interprétation ou de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les commissaires présents. Cet accord prend effet obligatoire dès son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat du conseil de prud'hommes.

Un commissaire salarié ou employeur ne peut utiliser sa voix lorsqu'il participe à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions ou si la condition de majorité n'est pas remplie, il est établi séance tenante un procès-verbal de non-conciliation signé par les commissaires présents. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Les règles de fonctionnement sont systématiquement applicables à toutes les commissions paritaires nationales prévues dans le présent accord. Elles permettent d'assurer une transparence dans le fonctionnement de la convention collective nationale et de tenir compte de son évolution.

Afin de permettre une communication transparente et efficace du présent accord, les coordonnées des différentes organisations signataires de la convention collective nationale figurent en annexe.

#### 4.1. Participation des négociateurs aux réunions paritaires

Il convient de faciliter la présence des négociateurs aux réunions paritaires de la convention collective nationale.

Aussi, les salariés d'entreprises représentant leur organisation syndicale appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales bénéficient d'une autorisation d'absence. Les réunions paritaires ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux réunions paritaires.

Les salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal de 11 heures consécutives avant de reprendre leur poste de travail. Le point de départ du calcul des heures de repos commence à l'heure où le salarié arrive dans sa localité.

#### 4.2. Ordre du jour

La détermination du contenu de l'ordre du jour appartient aux organisations d'employeurs et de salariés qui composent les commissions paritaires nationales.

Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales d'employeurs et de salariés ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée.

#### 4.3. Fonctions de la présidence

La fonction de président telle qu'elle est prévue aux articles 3.1 (CPNNC), 3.2 (CPNEFP) et 3.3 (CPNIC) est bénévole. Ce dernier a pour fonction exclusive l'animation des réunions des commissions paritaires nationales prévues dans le présent accord.

Le président d'une commission paritaire nationale, quelle que soit la commission qu'il anime, n'est pas le mandataire de celle-ci, et donc ne détient à ce titre aucun mandat de représentation.

#### 4.4. Assistance dans l'organisation matérielle des réunions (secrétariat)

Le président se fait assister dans l'organisation matérielle des réunions des commissions paritaires nationales (convocation de la réunion et rédaction du relevé de conclusions) par le SNIV, la FNICGV, la FNEAP ou, à défaut, une autre organisation professionnelle d'employeurs, avec alternance chaque année de l'organisation professionnelle d'employeurs chargée du secrétariat. L'alternance a lieu au moment de la désignation du nouveau président d'une commission paritaire nationale.

Lorsqu'elle fournit l'assistance matérielle des réunions paritaires, l'organisation professionnelle d'employeurs chargée du secrétariat ne peut agir au nom et pour le compte des organisations signataires de la convention collective nationale.

#### 4.5. Communication et règles de transparence (transmission des documents)

La notification de toute information concernant le champ d'activité des commissions paritaires nationales et de toute décision de celles-ci doit faire l'objet d'une information, par tous moyens, de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective nationale.

### Article 5

En vigueur étendu

Par dérogation, les dispositions relatives à la désignation du président de la commission paritaire nationale de la négociation collective ne seront pas applicables durant la mise en place de la commission mixte paritaire.

## TITRE II FINANCEMENT DU PARITARISME DANS LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

### Article 6

En vigueur étendu

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont tenus de contribuer annuellement au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

### Article 7

En vigueur étendu

La cotisation prévue à l'article 6 du présent accord est recouvrée par un organisme collecteur de prévoyance, en même temps et dans les mêmes conditions, mais distinctement, que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Par dérogation, pour l'année 2009, elles seront recouvrées le mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel sur l'intégralité des rémunérations de l'année 2009 telles que définies à l'article 6.

Cet organisme est désigné par les statuts de l'association prévue à l'article 8 du présent accord, à laquelle il reverse les cotisations collectées.

Par souci de simplification du dispositif de collecte, une contribution annuelle forfaitaire de 100 € est appelée auprès des employeurs déclarant moins de 100 000 € de rémunération annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale.

Les modalités applicables au paiement (échéance, recouvrement, pénalités de retard...) seront définies par décision de l'association paritaire définie à l'article 8.

## **Article 8** En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion du fonds du financement du paritarisme pour en assurer de manière transparente la gestion financière.

L'association a pour objet :

- de mandater l'organisme gestionnaire pour l'appel et le recouvrement de la contribution instituée à l'article 3 du présent accord ;
- de gérer le fonds du financement du paritarisme et veiller à sa répartition conformément à l'affectation prévue par l'article 9 du présent accord ;
- de permettre la réalisation d'études ;
- de faciliter le développement de la négociation collective par la formation des négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- et plus généralement d'assurer la communication, l'information et le suivi financier auprès de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

L'association sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

## **Article 9** En vigueur étendu

Le montant global des cotisations recueillies au titre des articles 6 et 7 par l'organisme collecteur désigné sera affecté comme suit :

### 9.1. Frais de fonctionnement

Sont pris en charge :

- les frais de collecte de la contribution au financement du paritarisme ;
  - les frais liés au fonctionnement de l'association de gestion du fonds du paritarisme ;
  - les frais liés à l'organisation matérielle des réunions paritaires (frais de location de salle, documentaires et supports, le cas échéant...) ;
  - les frais liés aux déplacements des salariés d'entreprise représentant leur organisation patronale et ceux représentant leur organisation syndicale de salariés aux réunions paritaires, quels que soient les modes de transport utilisés pour les trajets domicile-gare et gare-lieu de la réunion ;
  - les frais de repas et d'hébergement des salariés visés ci-dessus ;
  - l'indemnisation (salaires) des entreprises pour la participation de leurs représentants « salariés » et « employeurs » à la négociation collective nationale.
- La prise en charge des frais sera effectuée sur production des justificatifs originaux. Les modalités de prise en charge seront fixées dans le règlement intérieur de l'association paritaire de gestion du fonds du paritarisme.

### 9.2. Exercice du syndicalisme « patronal » et « salarial »

Après déduction des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations collectées au titre des articles 6 et 7 sont affectées pour moitié aux organisations professionnelles d'employeurs et pour moitié aux organisations syndicales de salariés *signataires* (1) de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

a) Organisations syndicales de salariés (2)

En ce qui concerne la répartition entre les organisations syndicales de salariés, elle se décompose comme suit :

- 10 % répartis de manière égale entre toutes les organisations soit 1/5 pour chaque organisation ;
- 90 % répartis entre les 5 organisations syndicales à hauteur des taux ci-après : CGT 26,9 %, CFDT 25,85 %, FO 24,65 %, CFTC 6,75 %, CGC 5,85 %.

Cette répartition sera modifiée en 2013, par avenant au présent accord, pour tenir compte de la représentativité des syndicats sur la base des résultats des élections professionnelles conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

b) Organisations professionnelles d'employeurs (3)

En ce qui concerne la répartition entre les organisations professionnelles d'employeurs, elle se décompose comme suit :

- 10 % répartis de manière égale entre toutes les organisations soit 1/6 pour chaque organisation ;
- 90 % répartis entre les 6 organisations à hauteur de la masse salariale de leurs adhérents assujettis à la cotisation visée à l'article 6.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).  
(Arrêté du 9 août 2011, art. 1er)

(2) Paragraphe étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de répartition des fonds du paritarisme (Cass. soc. 10 octobre 2007, 05-45347) dont il résulte, d'une part, qu'aucune organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative dans le champ d'application de l'accord ne peut être exclue du bénéfice du financement du paritarisme et que, d'autre part, la différence de traitement instaurée doit être justifiée par des critères objectifs matériellement vérifiables liés à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.  
(Arrêté du 9 août 2011, art. 1er)

(3) Paragraphe étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de répartition des fonds du paritarisme (Cass. soc. 10 octobre 2007, 05-45347) dont il résulte, d'une part, qu'aucune organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative dans le champ d'application de l'accord ne peut être exclue du bénéfice du financement du paritarisme et que, d'autre part, la différence de traitement instaurée doit être justifiée par des critères objectifs matériellement vérifiables liés à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.  
(Arrêté du 9 août 2011, art. 1er)

## **Article 10** En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, lequel entrera en vigueur le jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

## Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE

Coordonnées des organisations signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes

SNIV

17, place des Vins-de-France, 75012 Paris

Tél. : 01-53-02-40-04, fax : 01-43-07-62-66

SNCP

17, place des Vins-de-France, 75012 Paris

Tél. : 01-53-02-40-03, fax : 01-43-47-31-41

SYNAFAVIA

2, rue Alain-Fournier, 45130 Saint-Ay

Tél. : 02-38-44-22-19, fax : 02-38-44-25-98

CNTF

111, rue de l'Aubrac, V 209, 94535 Rungis Cedex

Tél. : 01-46-75-93-20, fax : 01-45-60-91-71

FNICGV

17, place des-Vins-de-France, 75012 Paris

Tél. : 01-53-02-40-15, fax : 01-43-47-28-58

FNEAP

91, avenue de la République, 75540 Paris Cedex 11

Tél. : 01-43-38-20-40, fax : 01-43-38-71-37

FGTA FO

7, passage Tenaille, 75014 Paris

Tél. : 01-40-52-84-90, fax : 01-40-52-85-12

FNAF CGT

263, rue de Paris, Case 428, 93514 Montreuil Cedex

Tél. : 01-48-18-83-27, fax : 01-48-51-57-49

CFE-CGC Agro

QEON, 29360 Clohars-Carnoët

Tél. : 06-85-94-70-51

CSFV-CFTC

BP 43, 61700 Domfront

Tél. : 02-33-38-84-60, fax : 02-33-38-84-60

FGA CFDT

47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19

Tél. : 01-56-41-50-50, fax : 01-56-41-50-30

Ministère économie, industrie et emploi : présidence de la commission mixte paritaire

DGEFP, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15

Tél. : 01-43-19-29-14, fax : 01-43-19-32-78

### **Avenant n° 76 du 30 juin 2009 relatif à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage**

FNICGV ;

SNCP ;

CNTF ;

FNEAP ;

SYNAFAVIA ;

SNIV.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAF CFE-CGC ;

FGA CFDT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **Article 2** En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 15 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du temps de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

*Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail, et ce quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.* (1)

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2254-1 du code du travail, à savoir qu'en cas de contrepartie contractuelle plus favorable celle-ci prime sur la contrepartie fixée conventionnellement.*  
(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les termes « au niveau de l'entreprise ou de l'établissement » devant être entendus comme visant un accord d'entreprise ou d'établissement et non une décision unilatérale de l'employeur.*  
(Arrêté du 18 décembre 2009, art. 1er)

## **Article 3** En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et au plus tard le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

## **Lettre de dénonciation du 22 septembre 2009 du SNIV et du SNCP de l'accord du 22 décembre 1994**

En vigueur

Paris, le 22 septembre 2009.

Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) et le syndicat national du commerce du porc (SNCP), 17, place des Vins de France, 75012 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Au cours de la réunion de la commission mixte paritaire du 15 septembre 2009 dans la branche de l'industrie et des commerces en gros de viandes, nous avons demandé l'ouverture d'une négociation en vue de faire désigner l'OPCA AGEFAFORIA en tant qu'organisme collecteur des contributions financières au titre de la formation professionnelle, pour les entreprises adhérentes au syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) et au syndicat national du commerce du porc (SNCP), en lieu et place de l'OPCA Intergros.

Dans le cadre de cette initiative, nous vous notifions par la présente notre décision de ne pas reconduire l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes, comme prévu à son article 7.

Le présent courrier constitue à cet égard et en tant que de besoin la dénonciation mentionnée à cet article 7. L'accord du 22 décembre 1994 cessera donc de produire effet pour nos deux organisations et leurs entreprises adhérentes à la fin de l'année 2009.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président du SNIV,  
Le président délégué général du SNCP.

## **Accord du 1er décembre 2009 relatif à la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé**

Syndicat national de l'industrie des viandes ;

Syndicat national du commerce du porc ;

Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services.

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FO ;

Fédération nationale agroalimentaire forestière CGT.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt qu'ils portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Par le présent accord, ils saisissent l'opportunité de s'inscrire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui tend vers une logique de proximité professionnelle dans les OPCA. Les partenaires sociaux confirment ainsi leur attachement à la logique de métiers dans le choix de l'OPCA pour permettre le développement des politiques formation des entreprises.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

## **Article 1er**

### **En vigueur étendu**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **Article 2**

### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux rappellent que l'AGEFAFORIA est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des industries agroalimentaires conformément à l'arrêté ministériel du 22 mars 1995 portant agrément d'organismes paritaires collecteurs des contributions des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de verser, dans le respect des règles en vigueur, leur contribution à la formation professionnelle à l'OPCA AGEFAFORIA, à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

## **Article 3**

### **En vigueur étendu**

#### 3.1. Substitution de dispositions antérieures

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, notamment celles prévues par l'accord de branche du 22 décembre 1994 et ses avenants, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

#### 3.2. Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2010.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

## **Accord du 9 février 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés**

Suivent les signatures des organisations ci-après :

SNIV SNCP ;  
SYNAFAVIA ;  
CNTF ;  
FNICGV ;  
FNEAP.  
FNAA CFE-CGC ;  
FGA CFDT.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, du plan national concerné sur l'emploi des seniors 2006-2010 et de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2009.

Les métiers de la branche professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont caractérisés par un besoin fort de savoir-faire et de connaissances techniques. Les salariés âgés constituent de véritables atouts pour l'entreprise, notamment par la transmission de leur professionnalisme. Les partenaires sociaux de la branche, conscients des contraintes liées à l'environnement de travail, ont fait le choix d'un dispositif d'actions ambitieux sur le maintien des salariés âgés dans l'emploi.

A cet effet, ils ont souhaité mettre en place des mesures favorables constitutives d'une gestion anticipative et pérenne des seniors, avec de véritables moyens d'accompagnement.

## **Titre Ier OBJECTIF GLOBAL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Selon les données sociales 2008 recueillies dans le cadre du rapport de branche 2009, 5 % des salariés sont âgés de 55 ans et plus.

L'ensemble des mesures prévues par le présent accord et mises en place par les entreprises doit permettre à la branche professionnelle de maintenir l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Les effets positifs consécutifs à la mise en œuvre des mesures favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus devraient également contribuer à faire progresser le taux d'emploi national de ces salariés. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche se fixent pour objectif global national d'atteindre, à l'échéance de fin 2012, un taux d'emploi (nombre de salariés de 55 ans et plus par rapport au nombre total de salariés) de 6 % de salariés âgés de 55 ans et plus. Il constitue donc un objectif national et pas d'entreprise.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Les signataires du présent accord soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et incitent à cet effet les entreprises de la branche à intégrer le plus en amont possible les thèmes de négociation prévus aux articles L. 2241-4 et L. 2242-15 du code du travail dans une gestion prévisionnelle et globale des emplois et des compétences.

Dans cette optique, les démarches engagées par les entreprises pourront être financées en tout ou partie dans le cadre de la section professionnelle affiliée à un OPCA.

*(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail qui définit le cadre dans lequel les OPCA exercent leurs missions.*

*(Arrêté du 13 juillet 2010, art. 1er)*

## **Titre II MOYENS À METTRE EN ŒUVRE DANS LE CADRE DES MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

##### **3.1. Information/sensibilisation du personnel**

Le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus appelle à un véritable changement des mentalités et à une évolution des représentations socioculturelles.

Une campagne d'information, de sensibilisation de l'ensemble du personnel sur le maintien dans l'emploi des salariés âgés doit être menée par les entreprises, selon des modalités propres à leur organisation (affichage, réunions organisées par les managers de proximité...).

La volonté exprimée au sommet de l'entreprise ne pouvant être déclinée que par les managers de proximité, ces derniers devront faire l'objet d'une information spécifique (réunions avec les responsables, module « seniors » intégrée dans les sessions de formation...).

Une information spécifique à destination du personnel en charge du recrutement doit également être menée.

### 3.2. Commission de maintien dans l'emploi

Les entreprises mettront en place, au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, une commission de maintien dans l'emploi composée :

- ? des animateurs RH en prévention ;
- ? des membres du CHSCT (à défaut des délégués du personnel) ;
- ? de la médecine du travail ;
- ? des encadrants de terrain.

L'objet principal de cette commission est de placer les salariés âgés de 55 ans et plus au cœur de l'analyse des risques professionnels pour tenir compte de l'âge, et donc du vieillissement, dans l'étude des facteurs de risques organisationnels, techniques et humains.

La commission de maintien dans l'emploi examinera la liste des emplois à fortes contraintes proposée par l'employeur. Cette liste intégrera la durée d'exposition dans l'analyse des facteurs de risques suivants :

- ? efforts physiques ;
- ? contraintes posturales ;
- ? environnement ;
- ? rythmes de travail atypiques ;
- ? organisation du travail.

Les emplois occupés par les salariés âgés de 55 ans et plus seront analysés prioritairement.

Le travail de cette commission permettra à l'entreprise de mieux prévenir les situations de pénibilité et d'éviter dans la mesure du possible l'altération de la santé des salariés âgés afin de maintenir leur capacité de travail et donc leur emploi.

L'entreprise envisagera ensuite toutes les solutions possibles : actions de prévention des risques, transformation du poste de travail, aménagement du temps de travail, mutation professionnelle sur un autre poste dans l'entreprise...

Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les salariés âgés pourront également être développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT, à défaut délégués du personnel, médecin du travail, responsable sécurité...) et externes (CRAM, ARACT, expertise ergonomique...).

## **Article 4** En vigueur étendu

Lorsque les salariés âgés de 55 ans et plus ont occupé un emploi à fortes contraintes, ou en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, et se traduisant dans les deux cas par un besoin de reclassement, ils bénéficient de mesures de reclassement proposées par l'employeur, qui peuvent consister en un changement d'emploi, une transformation de poste de travail ou un aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

En cas de reclassement dans un autre emploi à qualification équivalente ou sur un poste aménagé, le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération, à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents aux contraintes de l'emploi précédent.

Lorsque le reclassement se traduit soit par un changement d'emploi à un niveau de qualification inférieur, soit par un aménagement du temps de travail, l'employeur mettra en œuvre les dispositions suivantes afin d'atténuer la perte de salaire.

#### 4. 1. Changement d'emploi à un niveau de qualification inférieur

En cas de reclassement à un niveau inférieur accepté par écrit par les salariés âgés de 55 ans et plus et afin d'atténuer la perte de salaire pouvant en résulter, les entreprises mettront en œuvre les dispositions ci-après :

- ? si le salarié âgé de 55 ans et plus a 20 ans d'ancienneté dans la branche :
- ? maintien pendant 12 mois de sa rémunération mensuelle, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l'emploi occupé antérieurement ;
- ? la 2e année : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l'emploi occupé antérieurement ;
- ? la 3e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus ;
- ? si le salarié âgé de 55 ans et plus a 15 ans d'ancienneté dans la branche, il bénéficiera de 75 % du différentiel de rémunération la 1re année tel que défini ci-dessus et de 50 % du différentiel la 2e année et les années suivantes tel que défini ci-dessus.

#### 4. 2. Passage à temps partiel « fin de carrière »

*Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient en accord avec l'employeur, qui doit communiquer sa réponse écrite dans un délai de 6 mois, d'un aménagement de leur temps de travail sous la forme d'un travail à temps partiel, dans les conditions suivantes (1) :*

- ? soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
- ? soit de la réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- ? soit de la réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois.

En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés âgés de 55 ans et plus sera progressivement adaptée sur 12 mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

- ? les 4 premiers mois : 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à son nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes de l'emploi ;
- ? les 4 mois suivants : 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- ? les 4 mois suivants : 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Afin de garantir les droits en matière de retraite de ces salariés bénéficiant de ce passage à temps partiel « fin de carrière », et sous réserve que la durée du temps partiel n'est pas inférieure à la moitié de la durée collective applicable dans l'entreprise, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront calculées sur la base du salaire correspondant à une activité exercée à temps plein. Les employeurs prendront en charge le surplus de cotisations patronales.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

#### 4. 3. Inaptitude constatée par le médecin du travail

Il résulte de la combinaison des articles L. 1226-2, L. 1226-7 et L. 4624-1 du code du travail que l'employeur doit prendre en compte les indications du médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident d'origine professionnelle ou non, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs. Les mesures de reclassement proposées par l'employeur peuvent consister en une mutation, une transformation de poste de travail ou un aménagement du temps de travail.

Ainsi, sans préjudice des dispositions prévues aux paragraphes 4. 1 et 4. 2 ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche professionnelle rappellent qu'un risque relatif à l'inaptitude partielle a été mutualisé dans le cadre de la convention collective nationale. Dès lors qu'un salarié remplit les conditions prévues par l'avenant n° 63 du 16 décembre 2005 relatif au régime de prévoyance, il perçoit une rente versée par l'organisme de prévoyance afin d'atténuer la perte de salaire.

*(1) Le premier alinéa du 4.2 de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-6 du code du travail. (Arrêté du 13 juillet 2010, art. 1er)*

### **Article 5** En vigueur étendu

#### 5.1. Intégrer la gestion des âges à une gestion anticipative des emplois et des compétences

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité d'intégrer la gestion des âges à une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et incitent les entreprises de moins de 300 salariés à mener une réflexion globale afin que la gestion des âges soit pérenne. A cette fin, il est rappelé que des outils sur la GPEC ont été réalisés au niveau interbranches alimentaires et sont à la disposition des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord portant sur le développement de la GPEC dans les industries alimentaires.

#### 5.2. Entretien de deuxième partie de carrière

Dans une logique d'anticipation et afin de permettre aux salariés âgés d'être acteurs de leur carrière professionnelle, tout salarié bénéficiera, à son initiative ou à celle de l'employeur, d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière à compter de son 45e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans.

Cet entretien doit permettre au salarié d'identifier ses perspectives d'emploi et de déroulement de carrière dans l'entreprise en fonction de ses souhaits et des possibilités offertes par l'entreprise, au vu de l'évolution de ses compétences, de ses besoins de formation, de ses contraintes de santé. Dans ce cadre, la fonction de tuteur ou de formateur pourra être prise en compte dans l'évolution et les perspectives d'emploi du salarié en deuxième partie de carrière.

Cet entretien permettra d'élaborer un programme de formation personnalisé, contribuant à la poursuite de sa carrière et/ou de favoriser la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Les conclusions de l'entretien feront l'objet d'une synthèse écrite, remise au salarié. Cette synthèse sera signée par le responsable hiérarchique et le salarié.

Cet entretien de deuxième partie de carrière peut être intégré à la démarche globale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menée par l'entreprise. Toutefois, il doit faire l'objet d'un entretien renforcé, en comparaison avec l'entretien professionnel dont bénéficie le personnel, et doit intégrer à cet effet un point en sus sur les conditions d'emploi (contraintes posturales, horaires, temps de travail...).

L'entreprise s'engage à offrir la possibilité de faire un bilan retraite lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, dès lors que le salarié sera âgé de 55 ans. Ce bilan permettra notamment au salarié de s'approprier les informations nécessaires sur ses futures ressources à la retraite. A cette fin, l'entreprise peut proposer les journées d'information et stages destinés aux seniors organisés par l'AG2R-ISICA.

L'entretien de deuxième partie de carrière devra impérativement se tenir pendant les horaires habituels de travail ou, à défaut, lorsque les contraintes organisationnelles ne le permettent pas, il devra être rémunéré par l'employeur.

### **Article 6** En vigueur étendu

Si le départ à la retraite a lieu à l'initiative du salarié, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite est majorée comme suit :

- ? 1 % pour un départ à 61 ans ;
- ? 2 % pour un départ à 62 ans ;
- ? 3 % pour un départ à 63 ans ;
- ? 4 % pour un départ à 64 ans ;
- ? 5 % pour un départ à 65 ans et plus.

## **Titre III MESURES EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

### **Article 7** En vigueur étendu

La réglementation impose aux entreprises la mise en œuvre d'actions appartenant à au moins 3 domaines parmi les 6 que les textes ont prévus.

Dans le but de définir des orientations cohérentes et d'atteindre des objectifs communs à l'ensemble des entreprises, la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes décide de promouvoir un socle portant sur les 4 domaines suivants :

- ? amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (paragraphe 7.1) ;
- ? transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (paragraphe 7.2) ;
- ? développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (paragraphe 7.3) ;
- ? anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (paragraphe 7.4).

En complément à la mise en œuvre obligatoire du socle visé ci-dessus, les entreprises peuvent également développer des actions spécifiques dans les domaines relatifs :

? à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

? au recrutement des salariés âgés.

Sans préjudice des moyens à mettre en œuvre définis dans le titre II du présent accord, les entreprises appliqueront donc les dispositions favorables visés aux articles 7.1, 7.2, 7.3 et 7.4. Pour leur mise en œuvre, la situation initiale (indicateurs) de l'entreprise ou du groupe sera constatée au plus tôt après l'entrée en vigueur du présent accord, et la situation finale (objectif chiffré) sera constatée au plus tard le 31 décembre 2012.

Les dispositions favorables en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés, qui figurent ci-après, s'appliquent aux salariés ayant atteint ou dépassé l'âge défini dans les différentes mesures au cours de la période de réalisation du plan d'action, qui est de 3 ans. La réalisation des objectifs chiffrés s'évalue à l'issue de cette période.

#### 7.1. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Prévenir l'altération de la santé des salariés âgés de 55 ans et plus, en tenant compte de leur âge dans l'analyse des facteurs de risques professionnels.

Indicateurs :

? nombre d'emplois de nature différente occupés par des salariés âgés de 55 ans et plus ;

? nombre d'emplois occupés par des salariés de 55 ans et plus analysés.

Objectif chiffré : analyser 100 % des emplois occupés par des salariés âgés de 55 ans et plus dans le cadre des facteurs de risques organisationnels, techniques et humains, en tenant compte de leur âge.

Proposer un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel, aux salariés âgés de 55 ans et plus ayant occupé des emplois à fortes contraintes.

Indicateurs :

? nombre de salariés âgés de 55 ans et plus occupant un emploi à fortes contraintes ;

? nombre de salariés âgés de 55 ans et plus optant pour un temps partiel ;

? conséquences sur l'absentéisme et l'âge des départs.

Objectif chiffré : proposer un aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel à 20 % des salariés âgés de 55 ans et plus ayant occupé un emploi à fortes contraintes.

Professionaliser les encadrants de terrain à la gestion d'équipe par des actions de formation portant sur la communication, le management et les facteurs de risques (biomécaniques, psychosociaux et organisationnels).

Indicateurs :

? nombre d'encadrants de terrain ;

? nombre d'encadrants de terrain ayant participé à des cursus de formation portant sur chaque item listé ci-dessus.

Objectif chiffré : atteindre 20 % d'encadrants de terrain formés sur chacun des 3 items visés dans la présente disposition favorable.

#### 7.2. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Développer le tutorat en confiant à des salariés âgés de 45 ans et plus des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés, sous réserve de justifier des prérequis nécessaires.

Indicateurs :

? nombre de salariés âgés de 45 ans et plus dont l'expérience peut permettre d'accéder à une fonction tutorale, sous réserve de justifier des prérequis nécessaires, acquis le cas échéant après formation (formation tuteur...);

? nombre de tuteurs âgés de 45 ans et plus.

Objectif chiffré : augmenter de 10 % le nombre de tuteurs dans la tranche d'âge des 45 ans et plus.

Proposer aux salariés de 45 ans et plus de réaliser des missions ponctuelles de formateurs internes.

Indicateurs :

? nombre de salariés âgés de 45 ans et plus justifiant de l'expérience et des prérequis nécessaires ;

? nombre de formateurs internes âgés de 45 ans et plus.

Objectif chiffré : augmenter de 20 % le nombre de formateurs internes dans la tranche d'âge des salariés de 45 ans et plus.

#### 7.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Valoriser l'expérience et les compétences acquises.

Indicateurs :

? nombre de salariés âgés de 45 ans et plus expérimentés ;

? nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de CQP.

Objectif chiffré : informer 100 % des salariés de 45 ans et plus expérimentés de la démarche de CQP et de validation des acquis de l'expérience.

Solliciter les salariés de 45 ans et plus, expérimentés, pour participer à des évaluations professionnelles ou des jurys dans le cadre des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Indicateurs :

? nombre de salariés âgés de 45 ans et plus expérimentés ;

? nombre de salariés âgés de 45 ans et plus participant à des évaluations ou jurys.

Objectif chiffré : informer 100 % des salariés de 45 ans et plus, expérimentés, de la démarche d'évaluation professionnelle et de jury dans le cadre des CQP.

#### 7.4. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Favoriser les parcours professionnels en accompagnant les salariés dans la définition de leur deuxième partie de carrière.

Indicateurs :

? nombre d'encadrants susceptibles d'avoir à mener un entretien professionnel de deuxième partie de carrière ;

? nombre d'encadrants formés à l'entretien.

Objectif chiffré : former 100 % des encadrants visés ci-dessus à l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Développer les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

Indicateurs :

? nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ;

? nombre de salariés âgés de 45 et plus ayant bénéficié de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Objectif chiffré : faire bénéficier à 60 % des salariés âgés de 45 ans et plus de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Maintenir l'employabilité des salariés par l'accès à la formation.

Indicateurs :

? nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ;

? nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une formation.

Objectif chiffré : augmenter de 20 % le nombre de salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant d'actions de formation.

### **Article 8** En vigueur étendu

#### 8.1. Au niveau des entreprises

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé sur les mesures prévues dans le présent accord. Les évolutions de la mise en œuvre des dispositions favorables et de leurs résultats sont suivies annuellement au sein du comité d'entreprise ou, à défaut, devant les délégués du personnel.

#### 8.2. Au niveau de la branche

Chaque entreprise concernée par le présent accord dressera un état initial de sa situation au regard des indicateurs prévus dans le titre III, qu'elle adressera à son organisation professionnelle de rattachement, au plus tard dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

Chaque entreprise adressera les résultats annuels, pour chacun des indicateurs, à son organisation professionnelle de rattachement dans le cadre de la réalisation du rapport de branche. Dans ce cadre, les partenaires sociaux se dotent d'un chapitre spécifique « Salariés âgés » portant sur 3 exercices et comportant les indicateurs du titre III.

L'évaluation des effets des mesures actives et les résultats en termes d'objectifs seront analysés dans le cadre du rapport de branche sur les données 2012 (réalisé en 2013) de façon à permettre aux partenaires sociaux de faire l'analyse, d'évaluer les écarts constatés par rapport aux objectifs initiaux et d'en tirer les enseignements utiles.

## **Titre IV DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 9** En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. Elle permet la prise en compte des compétences acquises par des seniors dans le cadre d'une activité professionnelle ou extra-professionnelle pour l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Afin de faciliter la mise en œuvre du paragraphe 7.3, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations au 1er semestre 2010 sur la « réingénierie » des CQP existant dans la branche, notamment en vue des objectifs suivants :

? développer des actions de reconnaissance et de validation des acquis de l'expérience dans la branche ;

? s'engager dans l'harmonisation des CQP pour leur reconnaissance dans l'ensemble des branches de l'agroalimentaire.

Ces deux étapes franchies, la branche mènera les réflexions nécessaires pour s'engager dans des démarches visant leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

### **Article 10** En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Il s'applique aux entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

### **Article 11** En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **Article 12** En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet, au même moment que son dépôt pour extension dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il cessera automatiquement de produire ses effets à

l'échéance du terme, les parties excluant toute reconduction tacite.

## **Accord du 1er septembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes**

FNICGV ;

CNTF ;

FNEAP ;

SYNAFAVIA ;

SNIV SNCP.

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre le développement du dialogue social, considérant en effet qu'il joue un rôle important dans l'accompagnement des changements sociétaux et économiques.

Dans un contexte d'évolution démographique et de développement des compétences, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés choisissent, à travers le présent accord, d'affirmer et de promouvoir le principe d'égalité professionnelle.

Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés. Il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

La notion d'égalité professionnelle recouvre la non-discrimination à l'embauche et l'égalité d'accès à la progression professionnelle pour l'ensemble des salariés. Sont considérés et reconnus, dans l'entreprise et hors de l'entreprise, toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité. La diversité sous toutes ses formes fait partie intégrante de la stratégie de développement de l'entreprise. En effet, la coexistence de profils différents est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité et représente un atout majeur en termes d'innovation, de créativité et d'accompagnement aux changements.

L'efficacité du présent accord implique que l'employeur poursuive ses efforts pour éviter toute forme de favoritisme ou de discrimination, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en tant qu'acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs.

Le développement de l'égalité professionnelle devra s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui viseront à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de gommer les écarts éventuels entre les femmes et les hommes qui peuvent résulter de représentations socioculturelles.

L'accord a donc vocation à traiter les discriminations salariales directes mais aussi indirectes, c'est-à-dire les « effets de structure » concourant aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont choisi de s'engager, dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, sur tout le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec un fil directeur opérationnel qui est la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cet effet, le présent accord met en place un plan visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que des mesures qui, au-delà de la politique salariale, tendent à remédier aux inégalités constatées telles que le recrutement, la formation, la promotion et l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Sans préjudice des dispositions prévues par le présent accord, l'employeur engage chaque année, conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, une négociation sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la base des éléments figurant dans le rapport de situation comparée. La périodicité de la négociation est portée à 3 ans lorsqu'un tel accord est signé dans l'entreprise.

L'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit également être pris en compte dans les négociations obligatoires en entreprise, notamment celle sur les salaires effectifs.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes appelle à un véritable changement des mentalités et à une évolution des représentations socioculturelles afin d'éviter tout stéréotype culturel. Aussi, la diffusion du présent accord devra s'accompagner au sein de l'entreprise d'une action de communication destinée à l'ensemble du personnel afin de l'informer et le sensibiliser sur :

? les objectifs poursuivis à travers cette négociation ;

? les notions de discrimination et de harcèlement.

Cette action de communication devra être menée par les entreprises, selon des modalités propres à leur organisation (affichage, réunions organisées par les managers de terrain...).

La volonté exprimée au sommet de l'entreprise ne pouvant être déclinée que par l'encadrement intermédiaire, l'attention de ce personnel d'encadrement sera attirée sur le fait que l'égalité professionnelle implique l'interdiction d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire. Tous les cas de harcèlement signalés à la hiérarchie ou à la direction des ressources humaines donneront lieu à une analyse. Le salarié impliqué, qu'il soit victime, témoin ou accusé d'une pratique de harcèlement, pourra se faire assister d'un représentant du personnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté de bonne foi une pratique de discrimination ou de harcèlement supposé.

L'employeur pourra adapter et/ ou amplifier l'action de communication, notamment en fonction des éléments figurant dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes que l'entreprise présente chaque année aux instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit afficher à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le texte des articles de loi concernant l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art.L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-2 du code du travail).

### Article 3

#### En vigueur étendu

Le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise permet la réalisation d'un diagnostic aux fins de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre du rapport écrit sur la situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes fait partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise prévu par l'article L. 2323-47 du code du travail.

Les deux rapports susvisés doivent être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, et doivent comprendre des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du code du travail.

L'analyse de la rémunération des femmes et des hommes comportera également des informations sur le salaire de base ventilé par sexe et par niveau de classification ou emploi, au sens de l'accord collectif national du 12 décembre 2007 sur la classification des emplois dans la branche professionnelle.

### Article 4

#### En vigueur étendu

##### 4.1. A travail égal salaire égal

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération des femmes et des hommes est fondée sur les compétences de la personne, ses connaissances professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son niveau de responsabilité.

##### 4.2. Rattrapage salarial pour neutraliser l'impact des congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Ce rattrapage salarial sera appliqué aux congés de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation.

Par conséquent, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation.

Le champ d'application des mesures collectives ? générales ou catégorielles ? d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure des salariés aux motifs que ceux-ci sont en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ou parce qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

##### 4.3. Congé de paternité

Sous réserve de justifier la naissance par un certificat, le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté (le congé de paternité ne devant pas imputer sur le calcul de la prime d'ancienneté), pour le calcul des congés payés, pour l'intéressement et la participation ainsi que pour les heures de DIF.

### Article 5

#### En vigueur étendu

##### 5.1. Absence de discrimination lors du processus de recrutement

Le processus de recrutement implique que :

? toute question susceptible de se révéler discriminatoire soit proscrite (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate?) ;

? les conditions de déroulement du processus soient identiques pour les femmes et les hommes ;

? les critères de sélection soient fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec l'emploi à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses emplois à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement externe ou interne. Elle favorisera un accès à l'emploi identique par la rédaction des offres d'emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre.

A cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

? définition de libellés d'emplois non discriminants (aucune référence liée au sexe, à l'âge ou à tout autre critère discriminant) ;

? définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi.

L'état de grossesse d'une femme, présumé ou réel, ne doit en aucun cas être un frein à l'obtention de l'emploi proposé si la femme répond aux critères d'embauche définis pour celui-ci.

Le personnel en charge du recrutement devra faire l'objet d'une action de sensibilisation et d'information sur les thèmes de l'égalité professionnelle et de façon plus globale la non-discrimination. Il sera informé sur les dispositions légales applicables en la matière et les dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

## 5.2. Favoriser la mixité des emplois

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers de l'entreprise, des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement très masculins, et inversement.

Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces emplois à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

L'entreprise favorisera la mixité des emplois en identifiant les compétences requises pour chaque emploi et en les communiquant de façon transparente par le biais des fiches emplois-compétences réalisées.

L'employeur fournit au moins une fois par an, au CE et au CCE, dans le cadre du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, des informations permettant d'analyser la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité de l'entreprise.

A cette occasion, l'employeur et les représentants du personnel débattront d'objectifs de mixité et des voies et moyens pour développer une meilleure attractivité à l'égard des deux sexes dans certains métiers.

## **Article 6** En vigueur étendu

### 6.1. Accès identique à la formation

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment l'accès des femmes à la formation professionnelle comme un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et dans le déroulement de leur carrière.

Le recours au contrat de professionnalisation sera privilégié pour anticiper le recrutement dans les métiers où la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes est déséquilibrée.

Les entreprises veilleront à ce que l'accès à la formation soit identique entre les femmes et les hommes. A cette fin, elles s'assureront que les moyens de formation apportés aux femmes et aux hommes soient identiques, notamment en ce qui concerne le développement des compétences professionnelles de chacun ou l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

### 6.2. Neutralisation des périodes de congés liés à la parentalité au regard du DIF

Conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Dans le même sens, lorsque le salarié choisit la réduction de sa durée de travail pour élever un enfant selon les dispositions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code susvisé, les temps d'inactivité liés à ce choix sont intégralement pris en compte au regard du DIF.

### 6.3. La formation au service de la promotion professionnelle

La formation doit promouvoir la mixité des emplois afin de maintenir les conditions d'une bonne polyvalence, permettant l'accès des femmes au plus grand nombre d'emplois et notamment les emplois à responsabilité.

Les entreprises veilleront à ce que l'évolution de carrière, la promotion professionnelle ainsi que l'évolution de rémunération qui l'accompagne soient exemptes de toute discrimination.

Les entreprises utiliseront la promotion interne et, le cas échéant, les différents dispositifs de formation professionnelle pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement.

La formation qualifiante, notamment par les certificats de qualification professionnelle, sera privilégiée.

### 6.4. Accompagner le retour du salarié dans l'entreprise

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, congé parental d'éducation retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

A l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

? d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle ;  
? d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise ;  
? d'un droit à une action de formation professionnelle ;  
? du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 1225-47 du code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à la période de professionnalisation à l'issue du bilan.  
Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

## 6.5. Faciliter le départ en formation

La parentalité est prise en compte dans l'organisation du plan de formation et des actions de formation proposées au salarié. A ce titre, l'employeur est incité à organiser des actions de formation à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible, et durant son horaire habituel de travail.

### **Article 7** **En vigueur étendu** 7.1. Parentalité

#### 1. Services au personnel

L'employeur cherchera à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, conformément à l'article 10.4 de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cette fin, l'employeur s'engage à étudier la possibilité, en tenant compte des prérogatives légales des instances représentatives du personnel en la matière, de :

? de développer des actions coordonnées avec le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ;  
? de conclure des partenariats avec les collectivités locales, ou d'agir en liaison avec elles ;  
? de s'associer à d'autres employeurs pour mettre en ?uvre des services multi-entreprises, en examinant la possibilité d'apporter son soutien financier et/ ou organisationnel aux solutions retenues.

Suivant les caractéristiques du site, et notamment en cas de carence de fourniture des services adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera, en partenariat ou en liaison avec les collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de mettre en place des services d'aides à la garde d'enfants, au soutien scolaire et aux emplois à domicile (exemples : CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'informations...).

#### 2. Transport domicile-lieu de travail

Afin d'améliorer l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, l'employeur favorisera, au titre de la contribution patronale à l'effort de construction (« 1 % logement »), l'utilisation des ressources dont il dispose auprès des organismes habilités aux fins de réserver à l'attention des salariés des logements à proximité du lieu de travail.

L'employeur interviendra auprès des pouvoirs publics concernés pour la mise en place d'un réseau de transports collectifs adaptés aux besoins des salariés.

#### 3. Réduction quotidienne du temps de travail au bénéfice des femmes enceintes

Les dispositions complémentaires de l'article 56 « Maternité » de la convention collective nationale sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes : « Sous réserve d'une attestation du médecin traitant ou de l'attestation de prise en charge de la CPAM au titre de la grossesse et à partir du 3e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, dans la limite de 1 heure par jour, à partir plus tôt et/ ou arriver plus tard, sans perte de salaire. La répartition de ce temps se fait à l'initiative de la salariée et en accord avec l'employeur.

Le temps passé par la salariée enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé comme temps de travail effectif. »

#### 4. Prolongation du congé de maternité en cas de naissance prématurée

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail telle qu'elle résulte des dispositions légales est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal.

#### 5. Droits à congés payés et reprise d'activité

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, la femme salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation peut demander un entretien en vue de son orientation professionnelle.

#### 6. Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés

Il est créé un article 53 bis « Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés » dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dont les dispositions sont les suivantes :

« Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge, au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera :

? l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de 5 jours d'absences autorisées payés ;  
? l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives, d'un crédit de 4 jours d'absences autorisées payés par an ;  
? d'aménagements d'horaires permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail. »

## 7.2. Temps partiel

### 1. Priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein et inversement

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Lorsqu'il est attribué un emploi à temps partiel à un salarié qui était à temps complet, l'employeur doit s'assurer que la charge de travail soit adaptée au prorata du temps de travail du salarié.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

### 2. Favoriser le passage à temps partiel

Les entreprises favoriseront le passage à temps partiel des salariés qui en font la demande, et lorsque les contraintes organisationnelles le permettent.

Sera prioritaire le salarié demandeur dont le conjoint (ou concubin, partenaire de Pacs), les ascendants ou descendants sont atteints d'une affection grave ou incurable. Le cas échéant, le salarié bénéficiera à sa demande d'aménagement de ses horaires de travail sur la journée ou la semaine de travail.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte intégralement pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

## **Article 8** En vigueur étendu

### 8.1. Commission de suivi dans l'entreprise

Une commission de suivi « Egalité professionnelle » sera mise en place dans chaque entreprise. Elle sera composée de 2 salariés maximum par organisation syndicale représentative, à défaut de membres du comité d'entreprise, ou de délégués du personnel.

Le rôle de cette commission est de veiller à l'application dans l'entreprise des mesures visées par le présent accord de branche. Ainsi, après avoir établi son plan d'action, la commission de suivi effectuera le suivi et le bilan des actions, le cas échéant elle proposera les mesures correctives.

Aux fins d'accompagner la mise en place de cette commission de suivi, il est convenu qu'au cours de l'année de mise en place de ladite commission, ses membres pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique d'une journée maximum sur le contenu et les modalités d'application du présent accord de branche. Cette journée de formation sera comptabilisée comme temps de travail effectif.

Cette commission se réunit au minimum 1 fois par an, dans des conditions de parité hommes-femmes lorsque cela est possible.

Afin d'assurer la tenue de la réunion de la commission, un crédit annuel de 4 heures spécifique à la commission de suivi « Egalité professionnelle ». est attribué aux membres de ladite commission.

### 8.2. Rapport de branche

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, la négociation annuelle sur les salaires doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, pour la négociation susvisée mais aussi pour la négociation triennale, prévue à l'article L. 2241-3 du même code, portant sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, le rapport remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés servira de tableau de bord.

Ce rapport, remis pour la négociation visée à l'article L. 2241-1 du code du travail, doit permettre un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés. Ce rapport comprendra notamment, pour chaque niveau de la classification des emplois de la convention collective nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes en distinguant les salariés par sexe :

? l'effectif concerné ;

? le taux horaire moyen par niveau et échelon, toutes primes exclues ;

? l'âge moyen ;

? l'ancienneté moyenne dans le niveau et l'échelon ;

? l'ancienneté dans l'entreprise ;

? la distribution des salariés, pour chaque niveau et échelon, en fonction de l'écart entre leur taux horaire moyen et le taux horaire minimum de la convention collective pour le niveau et l'échelon considéré.

Ce présent accord de branche recommande aux entreprises :

? d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe en répartition, par type de contrat et par taux horaire moyen ;

? de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité homme-femme en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;

? de définir et de mettre en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise portant sur les exercices 2009 et 2010, pour atteindre au plus tard le 31 décembre 2010 l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier seront adaptées afin que soit présentée de façon plus détaillée la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

A partir des informations figurant dans le rapport annuel de branche, les partenaires sociaux pourront élaborer au niveau national des textes adaptés sur l'égalité professionnelle mais aussi orienter les priorités d'actions de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

### 8.3. Actions de communication

La branche informera les entreprises des travaux réalisés sur l'égalité professionnelle dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications des industries alimentaires « OBSERVIA », notamment le guide de bonnes pratiques en cours d'élaboration. Ce dernier sera diffusé auprès des entreprises de la branche.

La branche s'associera étroitement aux actions de communication développées notamment par l'observatoire des métiers, que ce soit en direction du monde éducatif, des CIDJ, lors de forums de recrutement et/ ou de présentation des métiers.

**Article 9**  
En vigueur étendu

9.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

9.2. Clause de non-dérogação

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

9.3. Dépôt. ? Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique. Les parties signataires conviennent de demander son extension.

## Textes Salaires

### Salaires Avenant n° 66 du 6 juillet 2006

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc ;  
La confédération nationale de la triperie française ;  
Le syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;  
Le syndicat national de l'industrie des viandes,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;  
La fédération des syndicats " commerce, services et force de vente " (CSFV) CFTC ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

#### En vigueur étendu

Article 1er  
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2  
Barème des rémunérations annuelles garanties

En 2006, le barème des rémunérations annuelles garanties, gratification annuelle comprise, est établi sur la base de la durée légale du travail et est fixé comme suit :

(En euros)

COEFFICIENT	RAG
130	16 205
140	16 220
160	16 410
180	16 680
200	17 115
220	17 830
230	18 545
240	19 400
260	20 360
280	21 580
300	22 555
320	24 490
340	25 455
400	27 860
450	31 505
500	37 555
550	46 020
600	53 290

Article 3  
Barème de la gratification annuelle

La gratification annuelle est égale au 1/13 de la rémunération annuelle garantie afférente à chaque coefficient. En 2006, elle s'établit comme suit :

(En euros)

COEFFICIENT	GRATIFICATION ANNUELLE
	POUR 2006

130	1 247
140	1 248
160	1 262
180	1 283
200	1 316
220	1 371
230	1 426
240	1 492
260	1 566
280	1 660
300	1 735
320	1 883
340	1 958
400	2 143
450	2 423
500	2 888
550	3 540
600	4 099

#### Article 4

##### Règles d'attribution de la gratification annuelle

Une gratification annuelle est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la gratification annuelle, par exemple un 13e mois, une prime de fin d'année, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent à la gratification annuelle, l'obligation de versement de la gratification annuelle est remplie.

La gratification annuelle est versée au plus tard en fin d'année civile.

La gratification annuelle est due en totalité dans les trois cas suivants :

- chômage partiel ;
- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la maternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinuée de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La gratification annuelle est calculée pro rata temporis dans les trois cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel ;
- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinuée supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La gratification annuelle n'est pas due lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

Il est rappelé que la gratification annuelle est comprise dans le barème de la rémunération annuelle garantie.

Le barème de la gratification annuelle est le minimum à respecter par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle sous réserve des dispositions qui précèdent.

Le montant de la gratification annuelle, ou de toute prime de même nature, versé en une ou plusieurs fois, doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie.

#### Article 5

##### Grille d'ancienneté

Au 1er août 2006, la grille d'ancienneté, applicable après 3 ans d'ancienneté, s'établit comme suit :

(En euros)

COEFFICIENT	GRILLE D'ANCIENNETE
130	1 089
140	1 105
160	1 122
180	1 155
200	1 188

220	1 230
230	(1)
240	1 279
260	1 354
280	1 420
300	1 511
320	1 602
340	1 701
400	1 866
450	2 106
500	2 371
550	2 859
600	3 223

(1) Coefficient occupé pendant une période de 1 an maximum et pour lequel la prime d'ancienneté n'est pas applicable.

#### Article 6

##### Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 14 euros par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. Cette indemnité figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

#### Article 7

##### Clause de non-dérogação

Le présent avenant s'impose aux entreprises, établissements et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable aux salariés.

#### Article 8

##### Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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 et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2006.

## **Avenant n° 75 du 17 mars 2009 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 24 février 2010, art. 1er)*

Le SNIV ;

Le SNCP ;

Le SYNFAVIA ;

La CNTF,

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO,

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent que la rémunération annuelle garantie (RAG) a été supprimée par accord du 12 décembre 2007 portant sur la classification des emplois. Par conséquent, toutes les dispositions conventionnelles relatives aux éléments de rémunération compris dans la RAG sont abrogées.

La RAG a été remplacée par une rémunération mensuelle de base conventionnelle qui, pour plus de clarté, sera désormais dénommée « salaire de base mensuel minimum ».

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le salaire de base mensuel minimum se définit comme le produit du taux horaire contractuel par 151,67 heures de travail effectif ou assimilé. Dorénavant, aucun salaire de base ne peut être inférieur aux montants des salaires définis chaque année dans la convention collective nationale, qui excluent donc tout autre élément de rémunération (pauses, habillage, primes diverses...).

**Article 4**  
En vigueur étendu

**Article 4.1**  
En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2009, pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification des emplois, le salaire de base mensuel minimum pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 344	1 370	1 398
II	1 398	1 426	1 453
III	1 462	1 491	1 520
IV	1 548	1 579	1 611
TAM			
IV	1 563	1 626	1 691
V	1 796	1 868	1 940
VI	2 071	2 154	2 236
Cadres			
VII	2 538	2 815	2 870
VIII	3 431	3 705	4 001
IX	4 328	4 674	5 049

**Article 4.2**  
En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2009, le salaire de base mensuel minimum pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
--------	-----------	-----------	-----------

Ouvriers-employés			
I	1 364	1 391	1 419
II	1 419	1 447	1 475
III	1 477	1 506	1 535
IV	1 564	1 595	1 627
TAM			
IV	1 578	1 642	1 708
V	1 814	1 887	1 959
VI	2 092	2 176	2 258
Cadres			
VII	2 563	2 843	2 899
VIII	3 465	3 742	4 041
IX	4 371	4 721	5 099

**Article 5**  
En vigueur étendu

**Article 5.1**  
En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2009, pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification des emplois, la prime d'ancienneté est calculée en appliquant, pour les différents niveaux et échelons, le taux conventionnel de 3 % après 3 ans d'ancienneté augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %, au barème suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 300		
II	1 350		
III	1 350	1 377	1 405
IV	1 439	1 472	1 497
TAM			
IV	1 494	1 553	1 615
V	1 664	1 731	1 800
VI	1 909	1 985	2 064
Cadres			
VII	2 252	2 432	2 627
VIII	3 182	3 436	3 711
IX	4 014	4 335	4 682

**Article 5.2**  
En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2009, la prime d'ancienneté est calculée en appliquant, pour les différents niveaux et échelons, le taux conventionnel de 3 % après 3 ans d'ancienneté augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %, au barème suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 325		
II	1 370		
III	1 370	1 398	1 426
IV	1 461	1 494	1 519
TAM			
IV	1 516	1 576	1 639

V	1 689	1 757	1 827
VI	1 938	2 015	2 095
Cadres			
VII	2 286	2 468	2 666
VIII	3 230	3 488	3 767
IX	4 074	4 400	4 752

**Article 6**  
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes lors de la prochaine commission mixte paritaire du 13 mai 2009.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Avenant n° 77 du 9 février 2010 relatif aux salaires et à la prime d'ancienneté**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 6 août 2010, art. 1er)*

Le SNIV SNCP ;

Le SYNFAVIA ;

La CNTF ;

La FNICGV ;

La FNEAP,

La FGA CFTD,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**  
En vigueur étendu

La nouvelle grille s'établit comme suit au 1er mars 2010 :

(En euros.)

Niveau	échelon 1	échelon 2	échelon 3
Ouvriers, employés			
I	1 374	1 401	1 429
II	1 429	1 457	1 485
III	1 487	1 517	1 546
IV	1 575	1 606	1 638
TAM			
IV	1 589	1 653	1 720

V	1 827	1 900	1 973
VI	2 107	2 191	2 274
Cadres			
VII	2 581	2 863	2 919
VIII	3 489	3 768	4 069
IX	4 402	4 754	5 135

**Article 3**  
En vigueur étendu

La nouvelle grille s'établit comme suit au 1er mars 2010 :

(En euros.)

Niveau	échelon 1	échelon 2	échelon 3
Ouvriers, employés			
I	1 374	1 378	1 378
II	1 425	1 425	1 425
III	1 425	1 454	1 483
IV	1 519	1 554	1 580
TAM			
IV	1 577	1 639	1 705
V	1 757	1 827	1 900
VI	2 016	2 096	2 179
Cadres			
VII	2 377	2 567	2 773
VIII	3 359	3 628	3 918
IX	4 237	4 576	4 942

**Article 4**  
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales de salariés, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Il sera applicable le lendemain de son dépôt dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension dans les autres entreprises.

### Avenant n° 78 du 4 février 2011 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

FNICGV ;

CNTF ;

FNEAP ;

SYNAFAVIA ;

SNIV SNCP.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAF CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires. Il revalorise le salaire de base mensuel minimum, d'une part, et modifie la base de calcul de la prime d'ancienneté, d'autre part.

Désormais, la nouvelle base qui sert de référence au calcul de la prime d'ancienneté est le salaire de base mensuel minimum.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**  
En vigueur étendu

La nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

Niveau	échelon 1	échelon 2	échelon 3
Ouvriers, employés			
I	1 396	1 423	1 452
II	1 452	1 480	1 509
III	1 511	1 541	1 571
IV	1 600	1 632	1 664
TAM			
IV	1 614	1 679	1 748
V	1 856	1 930	2 005
VI	2 141	2 226	2 310
Cadres			
VII	2 622	2 909	2 966
VIII	3 545	3 828	4 134
IX	4 472	4 830	5 217

**Article 3**  
En vigueur étendu

Cet article abroge et remplace comme suit l'article 62 de la convention collective nationale ainsi que toute référence à la prime d'ancienneté :

« Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant au salaire de base mensuel minimum de la classification de l'intéressé(e) le taux correspondant à son ancienneté.

Ce taux correspond à 3 % après 3 ans d'ancienneté. Il est augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

(En pourcentage.)

Ancienneté	Taux	Ancienneté	Taux
3 ans	3	7 ans	7
4 ans	4	8 ans	8
5 ans	5	9 ans	9
6 ans	6	10 ans et au-delà	10

Le montant de la prime d'ancienneté est fonction du temps de travail effectif de l'intéressé(e) et s'ajoute au salaire réel avec mention à part sur le bulletin de paie. Cette prime ne se cumule pas avec tout autre avantage, prime ou indemnité de même nature. »

**Article 4**  
En vigueur étendu

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales de salariés, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Il sera applicable le lendemain de son dépôt dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant, et le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension dans les autres entreprises.



# Textes Extensions

## ARRÊTÉ du 31 décembre 1971

### Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions comprises dans son champ d'application les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, composée des textes suivants :

Les Dispositions générales (une annexe) du 20 février 1969, modifiées par l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 (champ d'application), à l'exclusion des clauses ci-après :

- le dernier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article 6 ;
- la rubrique c de l'article 7 ;
- les mots : " ... et de rémunération " compris dans le dernier alinéa de l'article 46 ;
- les termes : " ... prendre acte, par lettre recommandée, de la rupture du contrat de travail qui est alors de plein droit " compris dans le troisième alinéa de l'article 50 ;
- le cinquième alinéa et la rubrique : " Congé en dehors des périodes normales " de l'article 53 ;
- les termes " ... et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947 " compris dans le deuxième alinéa de l'article 59 ;
- le paragraphe 4° de l'article 65 ;
- le deuxième alinéa de l'article 68.

L'annexe I (Classification du personnel ouvriers et employés) du 1er août 1969.

L'annexe II-A (Clauses relatives aux agents de maîtrise) de même date, à l'exclusion des termes : " ... telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 " et " ... prévues au titre Ier de ladite ordonnance... " compris dans le deuxième alinéa de l'article 8.

L'annexe II-B (Définitions d'emplois des agents de maîtrise) de même date.

L'annexe III-A (Clauses générales relatives aux cadres) de même date, à l'exclusion des termes : " ... telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 " et " ... prévues au titre Ier de ladite ordonnance " compris dans le deuxième alinéa de l'article 9.

L'annexe III-B (Classification d'emplois des cadres) de même date.

L'avenant n° 1 du 15 janvier 1971, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le premier alinéa de l'article 6, la rubrique f et le premier alinéa de la rubrique i de l'article 7 des Dispositions générales sont étendus sous réserve de l'application de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 45 des Dispositions générales sont étendus sous réserve de l'application de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

Le deuxième alinéa de la rubrique b du 5° de l'article 58 des Dispositions générales est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 66-1044 du 30 décembre 1966.

L'article 69 des Dispositions générales, l'article 19 de l'annexe II-A et l'article 21 de l'annexe III-A sont étendus sans préjudice de l'application de l'article 1er du livre IV du code du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 11 et le premier alinéa de l'article 12 de l'annexe II-A, le deuxième alinéa de l'article 13 de l'annexe III-A sont étendus sous réserve de l'application de l'article 23 du livre Ier du code du travail.

## ARRÊTÉ du 27 mars 1973

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 16 décembre 1971 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 4 du 14 décembre 1972 à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions du paragraphe 5 de l'avenant n° 4 du 14 décembre 1972 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 26 février 1974**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 octobre 1973 (un tableau annexé) à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions du tableau annexé à cet avenant sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRÊTÉ du 4 juillet 1974**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de :

L'avenant n° 7 du 1er mars 1974 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " ... était jusqu'à présent... Une loi du 27 décembre 1973, n° 73-1195 (Journal officiel du 30 décembre 1973), a apporté certains aménagements à ces dispositions, en abaissant le seuil 500 à 300 ", figurant au deuxième alinéa du paragraphe 1er.

Les dispositions du paragraphe II de l'avenant n° 7 susvisé sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 232-1 et suivants et R. 232-1 et suivants du code du travail.

## **ARRÊTÉ du 8 janvier 1975**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 24 juillet 1974 à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 9 du 8 octobre 1974 (un tableau annexé) à la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRÊTÉ du 8 janvier 1976**

**Article 1**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des

commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 31 juillet 1975 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 31 juillet 1975 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 12 du 31 juillet 1975 (un tableau annexé) à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions des articles 1er et 2 de l'avenant n° 12 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les dispositions de l'alinéa a de l'article 4 de l'avenant n° 12 sont étendues sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 221-2 et suivants du code du travail et celles de l'alinéa b dudit article 4 sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 222-5 et suivants du code du travail.

## **ARRÊTÉ du 17 février 1976**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 13 du 15 décembre 1975 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRÊTÉ du 5 juillet 1977**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de :

- l'avenant n° 15 du 8 octobre 1976 à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 16 du 23 décembre 1976 (un tableau annexé) à la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRÊTÉ du 18 octobre 1977**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 17 du 2 juin 1977 à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions du troisième alinéa de l'article 13 (annexe II-A) sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 14 (annexe II-A) sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les dispositions du troisième alinéa de l'article 15 (annexe III-A) sont étendues sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 16 (annexe III-A) sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

## **ARRÊTÉ du 1 août 1979**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 18 du

15 mars 1979 (un barème annexé) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRÊTÉ du 18 mars 1980**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les travailleurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1979, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 19 du 3 octobre 1979 aux annexes II (Agents de maîtrise) et III (Cadres) à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRÊTÉ du 22 octobre 1980**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 20 du 30 avril 1980 (un barème annexé) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRÊTÉ du 10 mars 1982**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'accord national du 16 décembre 1981 sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail dans l'industrie et les commerces en gros des viandes, à l'exclusion :

- des termes " égal à 20 p. 100 de leur durée " figurant au dernier alinéa du point b du paragraphe A de l'article 3 ;
- du point d du paragraphe B de l'article 3 ;
- des termes " commençant le 1er juin 1982 " figurant au premier alinéa de l'article 4 et au dernier alinéa dudit article ;
- des termes " signataires " figurant à l'article 6 et au deuxième alinéa de l'article 8.

Le dernier alinéa du paragraphe C de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 223-2 et suivants du code du travail.

## **ARRÊTÉ du 25 mars 1982**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'accord du 23 septembre 1981 portant modification de la convention susvisée sous forme d'avenants n°s 23 et 24 et portant remise en ordre de ladite convention, à l'exclusion du dernier alinéa du paragraphe " Calcul de l'indemnité de congés payés " de l'article 53 et des termes " ... et de quarante heures par semaine " figurant au 1° du paragraphe " Jeunes travailleurs " de l'article 66.

L'article 57, l'article 11 de l'annexe II-A et l'article 12 de l'annexe III-A sont étendus sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'avenant n° 25 du 15 octobre 1981 à la convention susvisée (un barème annexé), sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du S.M.I.C. et de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

## **ARRÊTÉ du 9 juin 1982**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de l'avenant n° 26 du 14 janvier 1982 à la convention collective nationale susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

## **ARRÊTÉ du 16 mai 1983**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et de l'accord du 23 septembre 1981, les dispositions de l'avenant n° 27 du 22 février 1983 à la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRÊTÉ du 9 mai 1984**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 décembre 1971 et de l'accord du 23 septembre 1981 les dispositions de :

- l'avenant n° 28 du 22 novembre 1983 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 29 du 22 novembre 1983 à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 30 du 31 janvier 1984 à la convention collective nationale susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRÊTÉ du 15 mars 1985**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et de l'accord du 23 septembre 1981, les dispositions de l'avenant n° 31 du 15 décembre 1984 à la convention collective susvisée.

## **ARRÊTÉ du 18 juin 1985**

### **Article 1** [En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et de l'accord du 23 septembre 1981, les dispositions de l'accord national du 13 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRÊTÉ du 31 janvier 1986**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et de l'accord du 23 septembre 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 32 du 14 octobre 1985 à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 33 du 14 octobre 1985 à la convention collective susvisée.

Le quatrième paragraphe de l'avenant n° 33 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 236-19, deuxième alinéa, du code du travail.

## **ARRÊTÉ du 25 mai 1987**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et de l'accord du 23 septembre 1981, les dispositions de l'avenant n° 34 du 23 février 1987 (une annexe) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRÊTÉ du 8 octobre 1987**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de :

- l'accord national du 2 juillet 1987 sur l'aménagement de la durée du travail dans l'industrie et les commerces en gros des viandes, à l'exclusion :
- de l'avant-dernier alinéa du sous-paragraphe " Régularisation " figurant au paragraphe B intitulé " Modulation de la durée hebdomadaire " de l'article 2.

## **ARRÊTÉ du 22 janvier 1988**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, les dispositions de :

- l'avenant n° 35 " Salaires " du 15 octobre 1987 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance ;
- l'avenant n° 36 " Prime de fin d'année 1987 " du 15 octobre 1987 à la convention collective susvisée.

## **ARRÊTÉ du 26 avril 1988**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de

l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, les dispositions de l'avenant du 13 février 1988 à l'accord du 13 février 1985 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## **ARRÊTÉ du 1 juin 1988**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971, et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988 susvisé, les dispositions dudit accord.

## **ARRÊTÉ du 30 janvier 1989**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 (une annexe) du 7 octobre 1988 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance ;
- l'avenant n° 38 du 7 octobre 1988 à la convention collective susvisée.

## **ARRÊTÉ du 10 août 1989**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de l'accord du 9 novembre 1988 portant remise en ordre rédactionnelle du texte de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du terme " signataire " figurant à la première phrase du premier alinéa du paragraphe C de l'article 7 ;
- de la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 10 de l'annexe Agents de maîtrise.

Le dernier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 421-1 (alinéa 3) du code du travail.

Le troisième paragraphe de l'article 21 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 45 et l'article 10 de l'annexe Agents de maîtrise sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

## **ARRÊTÉ du 26 décembre 1989**

### **Article 1** En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de :

- l'avenant " Salaires " n° 40 du 5 octobre 1989 (une annexe) à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 41 " Prime de fin d'année " du 5 octobre 1989 à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'avenant n° 40 sont étendues, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRÊTÉ du 24 décembre 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 décembre 1989, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 42 (Salaires) du 5 septembre 1990 (une annexe) à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 43 (Prime de fin d'année) du 5 septembre 1990 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 novembre 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 42 (Salaires) du 5 septembre 1990 (une annexe) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 43 (Prime de fin d'année) du 5 septembre 1990 à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'avenant n° 42 sont étendues, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRÊTÉ du 23 juillet 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 décembre 1990, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 44 (Salaires et retraites complémentaires) du 26 mars 1991 (deux annexes) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juin 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### Article 1

En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 44 (Salaires et retraites complémentaires) du 26 mars 1991 (deux annexes) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRÊTÉ du 22 octobre 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 45 (Régime de prévoyance pour les chauffeurs-livreurs) du 26 mars 1991 (deux annexes) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 septembre 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 45 (Régime de prévoyance pour les chauffeurs livreurs) du 26 mars 1991 à la convention collective susvisée.

## ARRETE du 27 août 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 18 juin 1985 portant extension de l'accord du 13 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;  
Vu l'accord du 26 janvier 1993 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'avenant du 22 avril 1993 ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

### Article 1 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 13 février 1985 tel que modifié par les accords du 26 janvier 1993 et du 22 avril 1993, les dispositions :

- de l'avenant du 22 avril 1993 (champ d'application) ;
- de l'accord du 26 janvier 1993, conclu dans l'industrie et le commerce en gros des viandes, relatif à la formation professionnelle, tel que modifié par l'avenant du 22 avril 1993.

## ARRETE du 8 décembre 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'accord du 7 avril 1994 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 octobre 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### Article 1, 2, 3 En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de l'accord du 7 avril 1994 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'industrie et des commerces en gros des viandes, à l'exclusion des mots " signataire du présent accord " figurant à l'article 2.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-31 en date du 17 novembre 1994.

## ARRETE du 28 février 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 1994, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 46 du 1er décembre 1994 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 janvier 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 46 du 1er décembre 1994 à la convention collective susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-03 en date du 24 février 1995.

### **ARRETE du 24 octobre 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 février 1995, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu les avenants n°s 47 et 48 du 30 juin 1995 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 septembre 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions des avenants n°s 47 et 48 du 30 juin 1995 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-35 en date du 13 octobre 1995.

### **ARRETE du 29 octobre 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 50 (Organisation du temps de travail et développement de l'emploi) du 2 juillet 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 septembre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 50 du 2 juillet 1996 à la convention collective susvisée, à l'exclusion du 1 (Modulation de la durée du travail de type 1) de l'article III du chapitre 1er.

Les articles 2 des chapitres III et IV sont étendus sous réserve des dispositions de l'article R. 221-15 du code du travail.

Les deuxième, quatrième et cinquième tirets de l'article 2 du chapitre VIII sont étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-37 en date du 23 octobre 1996.

### **ARRETE du 10 janvier 1997**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 octobre 1996 portant extension de la convention collective nationale du 20 février 1969 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 50 (Organisation du temps de travail et développement de l'emploi) du 2 juillet 1996 à la convention collective susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 29 octobre 1996 susvisé ;

Vu l'avenant du 8 novembre 1996 à l'avenant n° 50 du 2 juillet 1996 susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 26 septembre 1996 et 13 décembre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 février 1969 des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions :

- du point 1 (Modulation de la durée du travail de type 1) de l'article 3 du chapitre Ier de l'avenant n° 50 du 2 juillet 1996 à la convention collective susvisée, tel que complété par l'article 2 de l'avenant du 8 novembre 1996 ;

- de l'avenant du 8 novembre 1996 à l'avenant du 2 juillet 1996 susvisé.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 96-37 en date du 23 octobre 1996 et n° 96-47 en date du 27 décembre 1996.

### **ARRETE du 25 juin 1997**

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 49 (Champ d'application) du 2 juillet 1996 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 septembre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996, les dispositions dudit avenant.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-37 en date du 23 octobre 1996.

### **ARRETE du 25 juin 1997**

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 octobre 1996, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 51 (Rémunérations annuelles garanties) du 7 février 1997 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 mai 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel qu'il résulte de l'avenant n° 2 du 16 novembre 1971 et tel que modifié par l'accord du 1er mars 1988, les dispositions de l'avenant n° 51 (Rémunérations annuelles garanties) du 7 février 1997 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-16 en date du 30 mai 1997.

### **ARRETE du 20 janvier 1999**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 février 1998, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 52 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 29 octobre 1998 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 décembre 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 52 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 29 octobre 1998 à la convention collective susvisée.

L'article 4 du chapitre 3 est exclu de l'extension.

Les deux derniers alinéas du paragraphe 1 de l'article 2 du chapitre 3 sont étendus sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi n° 98-461 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

L'alinéa 3 de l'article 5 du chapitre 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-49 en date du 15 janvier 1999.

## **ARRETE du 1 mars 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 janvier 1999, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 53 du 13 octobre 1999 (Régime de prévoyance pour les chauffeurs-livreurs en cas d'inaptitude) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 décembre 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 53 du 13 octobre 1999 (Régime de prévoyance pour les chauffeurs-livreurs en cas d'inaptitude) à la convention collective susvisée, à l'exclusion des troisième et quatrième alinéas de l'article 2.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

E. Aubry

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/45 en date du 10 décembre 1999.

## **ARRETE du 20 juillet 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er mars 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 54 du 14 avril 2000 (Rémunérations annuelles garanties, gratification annuelle, grille d'ancienneté) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 juin 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 54 du 14

avril 2000 (Rémunérations annuelles garanties, gratification annuelle, grille d'ancienneté) à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " sauf en cas de licenciement pour faute grave et lourde " figurant au deuxième tiret du quatrième alinéa des dispositions conventionnelles remplacées par celles de l'article 5.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/22 en date du 30 juin 2000.

### **ARRETE du 21 décembre 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité et le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'arrêté du 7 janvier 1972 portant extension de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole, bétail et viande et les arrêtés successifs portant extension des avenants à ladite convention ;

Vu l'accord du 30 octobre 2001 de mise en oeuvre des dispositions financières de l'accord tripartite du 24 juillet 2001 relatif au plan de formation des entreprises industrielles et commerciales de la filière bétail et viande de boucherie conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 30 novembre 2001 et du 1er décembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission agricole des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris, d'une part, dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, et, d'autre part, dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole, bétail et viande, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2001 de mise en oeuvre des dispositions financières de l'accord tripartite du 24 juillet 2001 relatif au plan de formation des entreprises industrielles et commerciales de la filière bétail et viande de boucherie conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère de l'emploi et de la solidarité, fascicule Conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001 et au Bulletin officiel du ministère de l'agriculture et de la pêche, fascicule Conventions collectives, n° 2001/45 en date du 7 décembre 2001.

### **ARRETE du 5 juillet 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 56 du 22 mars 2002 relatif aux heures supplémentaires à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 2 juillet 2002,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 56 du 22 mars 2002 relatif aux heures supplémentaires à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/18 en date du 1er juin 2002.

### **ARRETE du 24 septembre 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 57 du 11 avril 2002 sur les rémunérations annuelles garanties, la grille d'ancienneté et la gratification annuelle à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juin 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 57 du 11 avril 2002 sur les rémunérations annuelles garanties, la grille d'ancienneté et la gratification annuelle à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002.

### **ARRETE du 2 décembre 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 septembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 58 du 27 juin 2002 sur la prévoyance à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis au Journal officiel du 4 octobre 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 58 du 27 juin 2002 sur la prévoyance à la convention collective susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/37 en date du 12 octobre 2002.

## ARRETE du 8 avril 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 55 du 22 mars 2002 relatif au travail de nuit à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003 ;

Considérant que l'avenant n° 55 susvisé, qui ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article L. 213-4 du code du travail, ne permet pas la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 212-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 55 du 22 mars 2002 relatif au travail de nuit à la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 5-1 (durée quotidienne de travail effectif) contraire aux dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4.

Le deuxième alinéa de l'article 4-2 (contrepartie spécifique pour les travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 132-13 du code du travail, la contrepartie accordée aux travailleurs de nuit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ne soit pas moins favorable que celle accordée par le présent avenant.

L'article 5-3 (temps de pause) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail desquelles il résulte que la pause minimale de vingt minutes doit être continue et non pas fractionnée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/18.

## ARRETE du 11 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 avril 2003, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 59 du 14 mai 2003 sur les rémunérations annuelles garanties, la gratification annuelle et la prime d'ancienneté à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 août 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail ;

Vu les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 24 novembre 2003 ;

Vu le maintien des oppositions précédemment formulées ;  
Considérant que l'extension de l'accord susvisé permet à l'ensemble des salariés de la région de bénéficier des dispositions conventionnelles nouvelles, notamment en matière de rémunération ;  
Considérant, en outre, que le texte n'est pas contraire aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 59 du 14 mai 2003 sur les rémunérations annuelles garanties, la gratification annuelle et la prime d'ancienneté à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/31.

**ARRETE du 26 octobre 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 60 du 7 avril 2004 sur les rémunérations annuelles garanties, la gratification annuelle, la prime d'ancienneté et la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 mai 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 60 du 7 avril 2004 sur les rémunérations annuelles garanties, la gratification annuelle, la prime d'ancienneté et la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/20.

**ARRETE du 4 octobre 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 61 du 26 avril 2005, sur les rémunérations annuelles garanties, la gratification annuelle, la prime d'ancienneté et la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 août 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 22 septembre 2005,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 61 du 1er janvier 2005, sur les rémunérations annuelles garanties, la gratification annuelle, la prime d'ancienneté et la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/28.

**ARRETE du 12 avril 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 7 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 août 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 16 mars 2006,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'accord du 7 avril 2005, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'article 21 (L'acquisition du DIF en cas de suspension du contrat de travail) de l'accord, étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, sans distinguer selon que le contrat est en cours d'exécution au non.

L'article 18 de l'accord (Le droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail, aux termes desquelles le salarié en contrat à durée déterminée exerce son droit individuel à la formation pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'article 29 (Contribution au financement de la formation professionnelle des employeurs de dix salariés et plus) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/28.

**ARRETE du 27 octobre 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 avril 2006, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par l'accord du 9 novembre 1988, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord n° 64 du 16 décembre 2005, relatif à la mise à la retraite de salariés de moins de 65 ans et au départ anticipé à la retraite des salariés âgés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juillet 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par l'accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996, les dispositions de l'accord n° 64 du 16 décembre 2005, relatif à la mise à la retraite de salariés de moins de 65 ans et au départ anticipé à la retraite des salariés âgés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des articles 2 (Mise à la retraite avant l'âge de 65 ans), 2-1 (Conditions de la mise à la retraite avant l'âge de 60 ans), 2-2 (Conditions de la mise à la retraite des salariés ayant effectué des carrières longues et des travailleurs handicapés), 2-3 (Contreparties à la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans), 2-4 (Indemnité de mise à la retraite versée au salarié) et 2-5 (Procédure de mise à la retraite), ainsi que des termes :

" des dispositions relatives à la mise à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans ainsi que " figurant dans le préambule de l'accord, comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé, notamment, dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/11.

## **ARRETE du 14 décembre 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 avril 2006, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 62 du 16 décembre 2005, portant création de certificats de qualification professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juillet 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 novembre 2006,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, tel que modifié par l'avenant du 1er janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 62 du 16 décembre 2005, portant création de certificats de qualification professionnelle, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/22.

## ARRETE du 26 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par l'accord du 9 novembre 1988, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 63 du 16 décembre 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juillet 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 28 novembre 2006,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par l'accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996, les dispositions de l'avenant n° 63 du 16 décembre 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- des termes : " au 60e anniversaire. " figurant au 3e tiret du dernier alinéa de l'article 4-5 (Inaptitude partielle d'origine professionnelle) de l'article 4 (Garanties), comme étant contraires à l'article L. 122-45 du code du travail ;

- des termes : " au 60e anniversaire, " figurant au 3e tiret du dernier alinéa de l'article 4-6 (Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle) de l'article 4 susmentionné, comme étant contraires à l'article L. 122-45 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/43.

## ARRETE du 14 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 janvier 2007, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par l'accord du 9 novembre 1988, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 65 du 6 juillet 2006, relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 décembre 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 13 mars 2007,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par l'accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996, les dispositions de l'avenant n° 65 du 6 juillet 2006 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/43.

## ARRETE du 16 juillet 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 31 décembre 1971 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 67 du 11 octobre 2006, relatif à la journée de solidarité, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 mai 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 10 juillet 2007,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996, les dispositions de l'avenant n° 67 du 11 octobre 2006, relatif à la journée de solidarité, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/14.

# Accord du 26 octobre 2009 relatif au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

## Texte de base

### Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Alliance 7 ;

ANMF ;

Adepale ;

CSFL ;

CSRCSF ;

SNFS ;

Comité français du café ;

SFC ;

SNICC ;

GITE ;

FEBPF ;

CFSI ;

CNTF ;

FEDALIM ;

FICT ;

FNEAP ;

FNIL ;

SFIG ;

SIFPAF ;

SNIA ;

SNCP ;

SYNAFAVIA ;

SNIV ;

FNICGV (A l'exclusion des activités de commerce de gros des viandes du champ d'application de l'accord.) ;

FNECE ;

CSEM ;

SBR ;

SES ;

BR.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FAA CFE-CGC.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Les organisations signataires soulignent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail et 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dite GPEC.

La GPEC est une démarche qui relève de la responsabilité des entreprises.

La nature des changements liés à la demande des marchés des produits alimentaires, ainsi que les évolutions de la pyramide des âges des salariés des industries alimentaires auxquelles l'ensemble du secteur de la transformation va être confronté vont entraîner de profondes mutations au sein des entreprises.

Aussi, les parties tiennent à rappeler l'obligation légale faite aux employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les signataires rappellent leur volonté de travailler au sein des entreprises, quelle que soit leur obligation légale, de manière anticipée et concertée sur la gestion de l'emploi, des compétences et des qualifications des salariés du secteur professionnel.

Hormis les outils qui doivent rester incitatifs et source d'inspiration au libre choix des partenaires sociaux, les entreprises et groupes ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que de manière plus favorable.

## **Titre Ier La GPEC**

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet d'anticiper sur les évolutions des carrières et des emplois pour les adapter aux nouveaux besoins de l'entreprise, en tenant compte des progrès technologiques et des contraintes économiques. Elle assure la cohérence entre la stratégie de l'entreprise et la gestion des ressources humaines.

Ayant pour objectif de développer notamment l'employabilité, la GPEC doit assurer à chaque salarié les moyens lui permettant de définir, développer, sécuriser et diversifier son parcours professionnel, et d'évoluer, au sein de son secteur professionnel ou d'une branche professionnelle à l'autre, par la mise en place d'actions individualisées.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord a pour finalités :

? de définir les modalités d'une démarche permanente axée sur la gestion prévisionnelle et préventive des emplois, des compétences et des qualifications en mettant le dialogue social au cœur de la volonté d'adaptation et de préservation des emplois, dans le cadre d'une vision globale de la stratégie de l'entreprise et du projet vers lequel elle tend ;

? de mieux anticiper et de mieux gérer les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles qui peuvent avoir des conséquences sur l'emploi ;

? de contribuer à renforcer les conditions favorables au dialogue social, notamment en associant les représentants du personnel à la mise en place d'une gestion anticipée et préventive des évolutions de l'emploi dans toutes ses dimensions ;

? de développer la construction de véritables parcours professionnels individualisés optant pour une élévation des compétences et des qualifications pour toutes les catégories de salariés, et prioritairement en faveur des salariés dont le niveau de qualification n'est plus en adéquation face aux évolutions des métiers et du marché de l'emploi, ainsi que des plus exposés au risque de rupture de leur situation professionnelle et de ceux qui ont des difficultés à accéder à l'emploi stable.

Ainsi conçue et mise en œuvre dans le cadre d'un processus de concertation, la GPEC doit être tout à la fois :

? pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en compétences, et ainsi de préservation et de développement de leur compétitivité ;

? pour les salariés, le moyen d'aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière, en leur permettant d'acquérir des connaissances transférables sur d'autres postes de travail et de contribuer à sécuriser leurs parcours professionnels.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux des industries alimentaires souhaitent s'engager dans une démarche de progrès qui s'inscrit dans la durée, et inciter les entreprises au développement de la GPEC, en veillant à la sécurisation du parcours professionnel de chaque salarié.

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord établit une distinction entre la GPEC, démarche d'anticipation et de gestion de l'emploi et des compétences, qui participe de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, et les mesures mobilisables dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi et d'éventuels licenciements économiques. Ces dernières ne font pas l'objet du présent accord.

La déclinaison des finalités visées à l'article 2 se traduit par la volonté de :

- ? s'engager dans une démarche de veille prospective et permanente de l'évolution des emplois et des métiers, ainsi que des besoins de compétences et de qualifications des entreprises de l'alimentaire pour leur permettre d'inscrire leurs démarches de GPEC dans un cadre de références globales ;
- ? proposer aux entreprises de toute taille des outils de mise en ?uvre de la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des qualifications ;
- ? préciser les instances de concertation et de consultation aptes à examiner les orientations en matière de gestion prévisionnelle et préventive des emplois, des compétences et des qualifications ;
- ? faire évoluer et progresser les compétences de chaque salarié pour lui permettre d'être mieux armé, en interne ou en externe, et ainsi l'aider à faire face aux évolutions et aux besoins futurs de l'entreprise et de son bassin économique en matière d'emplois, de compétences et de qualifications ;
- ? favoriser et accompagner la mobilité professionnelle, dans le cadre de projet d'évolution personnelle concerté ;
- ? permettre, dans le cadre d'une démarche raisonnée et globale établie par le présent accord, une mobilisation efficace en faveur des salariés des entreprises, des dispositifs de la formation existants dans le secteur des industries alimentaires, ainsi que des dispositifs d'interventions publiques en matière d'accompagnement des évolutions de l'emploi ;
- ? faciliter la mise en place de la démarche quelle que soit la taille de l'entreprise.

## **Titre II La démarche de GPEC**

### **Article 4**

En vigueur étendu

Les branches ont la volonté de développer une logique d'étude sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers alimentaires qui doit permettre d'éclairer les différents acteurs dans les entreprises.

Dans le cadre :

### **Article 4.1**

En vigueur étendu

Les branches professionnelles ont un rôle majeur d'information, d'incitation et d'appui à remplir. Celui-ci est initié en priorité dans le cadre de la négociation triennale sur la GPEC, et se poursuit dans le cadre des travaux des CPNE, ou instances paritaires de branches.

Pour faciliter la mise en ?uvre de la GPEC, elles mettent à la disposition de tous les acteurs de l'entreprise des informations sur les évolutions démographiques, technologiques, l'évolution des marchés et l'identification des besoins en qualifications et compétences.

A cet effet, il appartiendra aux instances paritaires de branches de veiller à l'effectivité des travaux confiés à l'observatoire.

Les branches inciteront les observatoires à croiser leurs données prévisionnelles.

### **Article 4.3**

En vigueur étendu

L'optimisation d'une démarche GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique et ouvert avec les représentants du personnel, et ce conformément, le cas échéant, aux accords sur le développement du dialogue social conclus dans certaines branches.

Les représentants du personnel seront informés et consultés, conformément aux dispositions légales en vigueur, sur les orientations stratégiques de l'entreprise pouvant avoir des conséquences sur l'évolution des emplois, ainsi que sur les adaptations imposées par l'évolution des marchés et leurs impacts sur les métiers. A cet effet, les entreprises veilleront à présenter et à partager avec les représentants du personnel les outils qu'elles mettront en ?uvre.

Le dialogue social doit être adapté. Il est susceptible de prendre diverses formes :

? dans le cadre de l'obligation de négocier un accord de GPEC, dans les entreprises de plus de 300 salariés (qui est ici rappelée), celui-ci devra préciser les modalités retenues pour la mise en ?uvre des outils mis à disposition, en particulier leur calendrier, la mise en place éventuelle d'un comité de pilotage et de suivi de la démarche GPEC, les modalités d'association des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux au processus de GPEC, les conditions de suivi de mise en ?uvre ;

? dans les entreprises de moins de 300 salariés, les branches inciteront les entreprises à s'engager dans une démarche concertée de GPEC et à s'inspirer des dispositions ci-dessus.

### **Article 5**

En vigueur étendu

### **Article 5.1**

En vigueur étendu

Les emplois en évolution sont ceux qui se modifient pour des raisons d'ordre économique, organisationnel ou technologique. Les outils internes doivent permettre une réflexion au regard des orientations stratégiques de l'entreprise, sur les évolutions des emplois et/ou des métiers sensibles.

L'analyse des écarts constatés entre compétences existantes et compétences futures requises permet de mettre en ?uvre un plan d'action basé sur l'accompagnement du salarié, par une formation d'adaptation aux évolutions du poste au sein de l'entreprise.

L'utilisation des outils visés à l'article 4 permettra à l'entreprise d'identifier dans le temps les emplois en évolution et de les adapter à ses besoins et à sa stratégie.

### **Article 5.2**

En vigueur étendu

Afin de clarifier ce que sont et seront les emplois et les compétences attendues, une description et une cartographie des métiers et/ou emplois et des compétences dans l'entreprise permettront notamment d'identifier les métiers et/ou emplois stratégiques, c'est-à-dire fondamentaux pour la pérennité de l'entreprise.

La méthodologie d'élaboration des référentiels d'emploi s'inspirera notamment de celle utilisée pour bâtir les référentiels CQP en vigueur dans l'industrie

alimentaire, et s'appuiera sur l'expérience et la connaissance des pratiques tant de l'encadrement opérationnel que des collaborateurs. Des salariés occupant depuis plusieurs années ces emplois pourront contribuer, par leurs descriptions des activités, à la rédaction de ces documents.

Les référentiels seront présentés au CE, qui participera, par ses suggestions, à leur finalisation.

L'objectif est de donner une base commune et partagée dans l'entreprise. Celle-ci permettra à chaque collaborateur de savoir ce qui est attendu de lui dans son poste, de se positionner au vu des compétences requises et ainsi de voir quelles compétences il doit améliorer ou acquérir pour évoluer dans l'entreprise.

A partir de ce travail, l'entreprise pourra ainsi identifier, dans le temps, les emplois et/ou métiers en évolution et ceux émergents.

## **Article 6**

En vigueur étendu

### **Article 6.1**

En vigueur étendu

En concluant le présent accord et dans le prolongement des accords interbranches relatifs à la formation professionnelle conclus le 6 décembre 2004 et le 7 janvier 2005, les parties signataires confirment qu'elles considèrent la promotion de la formation professionnelle comme l'une des conditions essentielles de la défense de l'activité des entreprises, ainsi que du maintien et du développement de l'emploi. Elles soulignent que ces objectifs supposent le développement de démarches de GPEC.

La formation est un levier d'action déterminant pour la GPEC.

Elle doit permettre aux salariés de développer leurs compétences pour faciliter leur employabilité et, à l'entreprise, d'adapter les ressources humaines indispensables à son bon fonctionnement.

Les dispositifs facilitant l'employabilité de chaque salarié seront renforcés au niveau des branches et des entreprises.

Devront être particulièrement encouragées les démarches globales de formation menées par les entreprises, de préférence à des actions ponctuelles, et notamment :

? l'intégration de la formation dans des plans pluriannuels d'entreprise ;

? les actions à caractère démultiplicateur impliquant l'encadrement ainsi que, le cas échéant, les personnels qualifiés ;

? les actions communes à plusieurs entreprises, voire à l'ensemble d'un ou plusieurs secteurs professionnels, permettant des mises en commun de tout ou partie de l'investissement pédagogique, notamment en faveur de salariés de PME.

Après un parcours professionnel et / ou l'acquisition de compétences nouvelles, la mobilité interne professionnelle sera privilégiée lorsqu'un poste est à pourvoir. D'une façon générale, les salariés devront avoir accès à l'ensemble des postes vacants par voie d'affichage.

### **Article 6.2**

En vigueur étendu

Il existe différents dispositifs de formation auxquels les partenaires sociaux soulignent leur attachement, parmi lesquels :

? l'alternance : apprentissage et contrat de professionnalisation ;

? la période de professionnalisation ;

? le droit individuel à la formation (DIF) ;

? le tutorat ;

? d'une manière générale, la formation initiale et continue.

### **Article 6.3**

En vigueur étendu

De nombreuses branches des industries alimentaires ont mis en œuvre, puis développé, depuis 1993, une politique visant à élever le niveau de qualification des salariés de leurs entreprises en favorisant l'accès des salariés à des certificats de qualification professionnelle, dits CQP.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises des industries alimentaires en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de répondre à l'évolution des métiers et au renforcement des compétences des salariés s'inscrivant dans la gestion des parcours professionnels, afin de favoriser leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires du présent accord confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle. Ils décident de contribuer à la poursuite du développement, dans une démarche paritaire, des certificats de qualifications professionnelles (CQP).

Ils prendront notamment en compte les conclusions des travaux prospectifs des observatoires des métiers et des qualifications, ainsi que les besoins exprimés par les entreprises et les représentants des salariés.

## **Article 7**

En vigueur étendu

La GPEC s'alimente à plusieurs niveaux : les observatoires (Observia, l'observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie?), instances paritaires de branches, entreprises, salariés, c'est-à-dire par des données globales, des données de politique RH de l'entreprise et des données individuelles, notamment issues des entretiens professionnels.

### **Article 7.1**

En vigueur étendu

Les signataires ont la volonté de développer une logique d'étude sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers alimentaires, qui doit permettre d'éclairer les différents acteurs dans les entreprises.

Les données de cartographie des métiers et répertoire des métiers, prospective, données quantitatives recueillies et analysées par le comité paritaire de pilotage des travaux confiés aux observatoires (l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les industries alimentaires dénommé Observia, l'observatoire économique des industries agroalimentaires et de l'agro-industrie?) sont mis à la disposition des partenaires sociaux, des entreprises, par tous les moyens et canaux appropriés pour mettre en place leur démarche de GPEC.

Les observatoires et notamment Observia apportent des informations pouvant aider les entreprises à définir leur propre politique de formation, mettre en place une politique d'anticipation des évolutions et des compétences, gérer les évolutions professionnelles de leurs salariés.

Dans ce cadre, l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, Observia, né par accord interbranches du 6 décembre 2004, est chargé d'assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur tant au niveau local, régional que national et de dégager les principales tendances de leurs évolutions, leur émergence, voire leur obsolescence.

Observia aide ainsi les partenaires sociaux à détecter les évolutions susceptibles de justifier des actions d'anticipation.

### **Article 7.2** En vigueur étendu

Le diagnostic global permet de disposer d'une vision d'ensemble des compétences disponibles pour anticiper les besoins en compétences et qualifications ; il doit prendre appui, notamment, sur le diagnostic individuel des compétences des salariés.

Cette phase permet, d'une part, au salarié de disposer d'un état de ses connaissances et compétences professionnelles pour définir son projet professionnel selon ses souhaits et les possibilités de mobilité et, d'autre part, à l'entreprise de déterminer les besoins et objectifs de professionnalisation du salarié pour sécuriser les parcours professionnels.

Le bilan d'étape professionnel, qui ne constitue pas un élément exclusivement dédié à la GPEC, peut notamment contribuer à la réalisation de ce diagnostic. Il est de nature distincte de l'entretien d'évaluation, qui constitue un acte de management.

Ce bilan professionnel est fait tous les 5 ans par les salariés qui le souhaitent.

Pour réaliser ce diagnostic individuel, les branches professionnelles signataires s'engagent à mettre des outils à la disposition des entreprises de leur secteur, suivant les modalités, présentations et adaptations éventuellement nécessaires qu'il leur appartient de définir, et à les promouvoir.

Les entreprises peuvent d'ores et déjà disposer d'un ensemble d'outils concernant l'entretien professionnel, composante majeure de la GPEC, soit :

- ? un guide de l'entretien professionnel ;
- ? un support type pour le réaliser ;
- ? un kit salarié permettant d'informer et de sensibiliser les salariés ;
- ? un kit responsable, permettant d'informer ceux qui auront à réaliser les entretiens ;
- ? un module type de formation permettant d'organiser une formation collective de ces responsables ;
- ? un guide d'auto-formation.

### **Article 7.3** En vigueur étendu

Sept organisations professionnelles de l'alimentaire (1), avec le soutien financier de l'AGEFAFORIA et la participation des organisations syndicales, ont réalisé en commun un ensemble d'outils spécifiques simples et pratiques en mobilisant leurs moyens d'expertises (propres et entreprises adhérentes), avec deux prestataires spécialisés et un groupe paritaire idoine qui en a validé techniquement le contenu :

? un support dénommé « boîte à outils GPEC », comportant plusieurs cheminements possibles, soit :

- ? les questions que peut se poser un utilisateur de la GPEC ;
- ? les différentes étapes de la GPEC ;
- ? son déroulement chronologique ;
- ? la démarche par mots clés ;
- ? la liste des outils ;
- ? un exemple pratique ;
- ? 17 fiches méthode ;
- ? divers supports et exemples associés ;
- ? un support de formation destiné à l'animation d'une formation collective, ou pouvant être utilisé en auto-formation comprenant :
- ? un module de découverte de la GPEC, en 15 questions/réponses ;
- ? un module de perfectionnement, pour accompagner et faciliter l'accès à la « boîte à outils » et à ses fiches méthode ;
- ? un quizz de réflexion permettant à l'apprenant de valider ses acquis.

Le contenu de ces outils fait l'objet d'une présentation en annexe I du présent accord.

(1) ADEPALE, FICT, ALLIANCE 7, FNEAP, FNIL, SIFPAF, SNFS.

## **Titre III Les mesures d'accompagnement de la démarche GPEC**

### **Article 8** En vigueur étendu

Les branches signataires s'engagent à garantir une information régulière de leurs acteurs sur l'articulation des textes légaux et conventionnels signés et de la GPEC, notamment :

- ? les dispositifs légaux et conventionnels sur la formation tout au long de la vie professionnelle, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences, la mobilité professionnelle ou géographique ;
- ? les études menées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, et notamment d'Observia.

Dans ce même souci de cohérence et d'optimisation de l'utilisation des moyens disponibles, les entreprises veilleront à articuler le développement de la GPEC avec les dispositifs légaux et conventionnels existants ou à venir et notamment :

- ? les accords, outils et dispositifs déjà existants dans la branche et dans l'entreprise ;
- ? les modes d'organisation du travail, les dispositions relatives à la mobilité professionnelle et géographique ;
- ? les mesures envisagées en matière de formation professionnelle en réponse aux besoins identifiés ;
- ? les outils ou les dispositifs existants d'identification des compétences et qualifications propres au secteur d'activité, et le cas échéant, aux catégories d'emplois ;
- ? les politiques de recrutement.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Les entreprises présenteront et expliqueront au personnel selon leur fonctionnement propre les objectifs et les modalités des projets de GPEC qu'elles mettront en ?uvre.

Elles préciseront, notamment, les moyens offrant aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être les acteurs de leur vie professionnelle, en disposant de points de repère pour la gestion de leur parcours professionnel, facilitant ainsi leur évolution de carrières interne ou externe.

Les entreprises porteront, en outre, une attention particulière à l'information, à la sensibilisation et, si nécessaire, à la formation du personnel concernant l'entretien professionnel tel que prévu par l'ANI du 20 septembre 2003 pour faciliter sa mise en ?uvre. Pour les entreprises ayant mis en place des entretiens périodiques d'évaluation, l'information devra mettre en relief les spécificités de l'entretien professionnel (à titre indicatif, les principes clés de l'entretien professionnel dégagés par le « guide de l'entretien professionnel » sont présentés en annexe II du présent accord).

**Article 10**  
En vigueur étendu

Les signataires considèrent que la formation est un gage de réussite pour la mise en ?uvre de la démarche GPEC.

Une approche dynamique de la mise en ?uvre d'un projet de GPEC conduit chaque salarié à en être le principal acteur ; la contribution active de l'encadrement au développement de celle-ci est déterminante.

Son rôle en la matière, nécessitant une connaissance maîtrisée des principaux outils, ainsi que son implication active dans leur mise en ?uvre, en particulier pour l'entretien professionnel, justifie une formation spécifique d'apprentissage ou de perfectionnement, notamment à l'aide des kits de formation.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Une formation des représentants du personnel sur les principes fondamentaux de la GPEC est préconisée dans le cadre du déploiement de la démarche GPEC et selon l'esprit de l'accord interbranches du 21 décembre 1993.

Les représentants du personnel appelés à participer à la mise en ?uvre d'une démarche GPEC bénéficieront d'une formation de 2 jours au plus dans le cadre du plan de formation.

Pour les entreprises qui ressortissent au champ d'application de l'accord interbranches du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle, cette formation est comprise dans les 5 jours du 4-IV.

**Titre IV Mise en ?uvre**

**Article 12**  
En vigueur étendu

Un bilan d'étape sera réalisé par la CNPIE à la demande des partenaires sociaux et au plus tôt à l'issue d'un délai de 30 mois à compter de la signature de l'accord. Celui-ci présentera les grandes lignes des actions mises en ?uvre dans les entreprises relevant des branches signataires et les éventuelles difficultés rencontrées.

**Article 13**  
En vigueur étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe III, est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature. Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et demandé son extension au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

**Article 14**  
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un bilan de son application et apporter les adaptations qui apparaîtront nécessaires au vu de ce bilan.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe I

(La présente annexe ne fait pas partie intégrante de l'accord.)  
Boîte à outils GPEC.

## Annexe II

(La présente annexe ne fait pas partie intégrante de l'accord.)

### 1. Principes clés de l'entretien professionnel

#### Objectifs de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel permet un temps d'échanges et de dialogue entre le salarié et le responsable, au cours duquel :

- ? ils analysent ensemble le parcours professionnel du salarié ;
- ? ils font le bilan de son activité en prenant du recul ;
- ? ils échangent sur ses souhaits pour l'avenir, les confrontent au contexte de l'entreprise, aux opportunités potentielles et évolutions prévisibles des emplois ;
- ? ils construisent ensemble un plan de développement individuel.

#### Pour le salarié

L'entretien professionnel ne peut se construire indépendamment des besoins des entreprises et doit être l'occasion :

- ? de participer activement à l'élaboration de son bilan professionnel ;
- ? d'aborder des questions de développement des compétences ;
- ? de faire part de ses souhaits d'évolution dans son entreprise, en tenant compte de ses aptitudes et de la situation de l'entreprise ;
- ? de construire avec son responsable une vision possible et réaliste de son évolution ;
- ? d'identifier ses axes d'amélioration et de définir un parcours individuel de formation répondant tant aux besoins de l'entreprise qu'aux siens.

#### Pour l'entreprise

L'entretien professionnel doit enrichir et mettre en cohérence les pratiques existantes en matière d'entretien annuel.

Entretien annuel Entretien professionnel

Ainsi la mise en ?uvre de l'entretien professionnel peut contribuer à enrichir les pratiques existantes de l'entretien annuel par un échange plus approfondi entre le salarié et le responsable sur les points suivants.

- ? point sur les compétences acquises et mobilisées en situation de travail ;
- ? échanges sur les perspectives et souhaits du salarié quant à son évolution au sein de l'entreprise ;
- ? élaboration d'un plan de développement individuel pour développer des compétences.

Pour les entreprises n'ayant pas mis en ?uvre d'entretien annuel pour tout ou partie de leurs salariés, l'entretien professionnel constitue une réelle opportunité pour :

- ? mettre en place un véritable outil dynamique et global de développement de leurs ressources humaines ;
- ? prendre en compte les attentes des salariés, notamment en matière de formation et de développement de leurs compétences ;
- ? les mobiliser sur les priorités de l'entreprise et de leur service ou unité de travail ;
- ? impliquer les responsables dans leur rôle de développement des salariés.

Pour ce faire, l'information et la formation des responsables et des salariés, et donc leur adhésion, sont des points clés de la réussite des entretiens.

#### Rôle de chacun

##### La direction et la fonction ressources humaines

- ? mettent en place les actions de formation, de communication et d'information utiles à la mise en ?uvre des entretiens professionnels ;
- ? assurent l'information préalable des représentants du personnel sur les conditions d'organisation et les modalités de mise en ?uvre de l'entretien professionnel ;
- ? développent outils, procédures et plans d'action ;
- ? assurent la mise en ?uvre effective des entretiens en étant attentifs à l'information et à la formation des responsables et/ou salariés, à la préparation, à la réalisation et au suivi des entretiens ;
- ? mettent en ?uvre les entretiens professionnels au niveau de l'entreprise ;
- ? arrêtent les décisions finales quant aux projets d'évolution et de formation des salariés ;
- ? informent les responsables des conclusions finales et s'assurent de leur communication aux salariés ;
- ? mettent en ?uvre les conclusions finales.

##### Le responsable qui réalise l'entretien

(Si possible le hiérarchique direct (N + 1), ou, le cas échéant, un autre représentant de la direction, ayant une connaissance effective du salarié et de ses activités.)

- ? prépare l'entretien professionnel ;
- ? réalise l'entretien ;
- ? contribue au bilan et à l'évaluation des compétences du salarié ;

? conseille le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'établissement ;  
? élabore avec le salarié son plan de développement individuel ;  
? finalise les conclusions de l'entretien et les retranscrit sur le support ;  
? fait valider et signer le support au salarié, N + 1 (s'il n'a pas réalisé l'entretien), N + 2 et le transmet au service ressources humaines ou, suivant le cas, à la direction ;  
? récupère et communique au salarié les conclusions finales ;  
? veille à la réalisation du plan de développement individuel par le salarié ;  
? accompagne le salarié dans la mise en ?uvre de son plan de développement individuel.

Le salarié

? prépare l'entretien professionnel ;  
? est acteur de son projet de développement professionnel ;  
? évalue ses compétences et fait son bilan avec l'aide de son responsable ;  
? élabore son projet professionnel ;  
? recherche des modalités de mise en ?uvre de son projet professionnel, y compris par la formation professionnelle ;  
? exerce son droit d'initiative et s'investit pleinement dans son projet ;  
? veille à être informé des conclusions finales et participe activement à son plan de développement individuel ;

Les 4 grands temps pour mettre en place efficacement l'entretien professionnel

### 1. Informer et former

? établir un plan de communication pour une première information de l'ensemble des salariés et responsables sur l'entretien professionnel :  
? dispositif prévu et articulation avec les pratiques existantes en matière d'entretien annuel ;  
? catégories concernées ;  
? canaux privilégiés pour diffuser l'information : affichage, session d'information, dispositif de réponses aux questions et interrogations? ;  
? assurer une information préalable aux représentants du personnel sur les conditions d'organisation et les modalités de déroulement ;  
? programmer une session de formation pour l'ensemble des responsables qui seront amenés à réaliser cet entretien.

### 2. Diffuser et (faire) préparer

? diffuser auprès des salariés et responsables les éléments d'information nécessaires à la mise en ?uvre et à la réalisation de l'entretien, et rappeler à tous l'importance de la préparation (support, guide d'utilisation, kits « réussir son entretien », modalités de suivi?) ;  
? rappeler aux responsables la nécessité de fixer au moins 2 semaines à l'avance les dates de rendez-vous avec les salariés ;  
? préparer les données sur le parcours du salarié et les communiquer préalablement à l'entretien aux responsables et au salarié.

### 3. Réaliser l'entretien

? s'assurer de la réalisation effective des entretiens et du respect des délais.

### 4. Assurer le suivi

? s'assurer que les responsables transmettent bien les supports remplis et signés au service ressources humaines, au salarié, au N + 1, le cas échéant, et au N + 2 ;  
? intégrer les conclusions des plans de développement individuel dans le plan de formation et communiquer les décisions finales aux responsables ;  
? s'assurer de la réalisation des plans de développement individuel ;  
? faire une analyse de la première mise en place des entretiens ;  
? établir un bilan des réalisations des engagements de plan de développement individuel.

En vigueur étendu

Annexe III

Biscotteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation pour entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (convention collective nationale du 17 mai 2004).  
Industries de produits alimentaires élaborés (convention collective nationale du 17 janvier 1952).  
Industries alimentaires diverses (convention collective nationale du 27 mars 1969).  
Industries des produits exotiques (convention collective nationale du 1er avril 1969).  
Sucrieries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (convention collective nationale du 1er octobre 1986).  
Industries charcutières (convention collective nationale du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990).  
Industrie laitière (convention collective nationale du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976).  
Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (convention collective nationale du 3 juillet 1997).

Viande : industrie et commerces en gros des viandes (convention collective nationale du 20 février 1969) :

? prestataires de services d'abattage ;

? entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie.

Industrie de la volaille (convention collective nationale no 3111 du 10 juillet 1996).

Meunerie (convention collective nationale no 3060 du 16 juin 1996).

Eaux (convention collective nationale no 3247 du 24 mai 1993).

Boulangerie et pâtisserie industrielle (convention collective nationale no 3102 du 13 juillet 1993).

# **Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires**

## **Texte de base**

### **Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires**

Alliance 7 ;

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ;

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

Comité français du café ;

Syndicat français des fabricants de café soluble ;

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ;

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;

- du syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ;

- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;

- du syndicat de la chicorée de France (SCF) ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées (SFIG) ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF).

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

Fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC.

## Préambule

### En vigueur non étendu

Les branches professionnelles des industries alimentaires ont mis en ?uvre, puis développé depuis 1993 une politique visant à élever le niveau de formation des salariés de leurs entreprises ressortissantes en favorisant l'accès de ces salariés à des certificats de qualification professionnelle, dits CQP.

Pour amplifier encore ce dispositif de démarche qualifiante accompagnant les évolutions d'organisation et les mutations technologiques, il importe aujourd'hui de lever les obstacles rencontrés, et notamment d'assurer :

- le financement des actions d'accompagnement des entreprises mettant en ?uvre des démarches conduisant à la délivrance d'un CQP ;
- le financement du fonctionnement des jurys délivrant le CQP ;
- une meilleure diffusion auprès des entreprises et des salariés d'informations sur la mise en ?uvre des CQP de branche et leur articulation avec des formations.

## Article 1

### En vigueur non étendu

Pour permettre, dans le cadre de la formation tout au long de la vie professionnelle, le développement des certificats de qualification professionnelle, conformément à la démarche CQP définie par les branches professionnelles, les parties décident du financement par l'OPCA :

- dans la limite du plafond défini par voie réglementaire, des dépenses liées aux actions d'accompagnement conduites par les branches professionnelles ou par l'OPCA à la demande des branches, pour la mise en ?uvre des CQP ;
- les frais liés au fonctionnement des jurys délivrant des CQP à l'issue d'une action de formation et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à ce jury ;
- les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury CQP en vue de la délivrance d'un CQP inscrit au RNCP ;
- les frais liés à la formation des membres du jury, à l'accompagnement et au fonctionnement des jurys délivrant des CQP dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des actions de communication auprès des entreprises et des salariés par l'intermédiaire des instances représentatives du personnel (IRP) (lorsqu'elles existent) à la mise en ?uvre des CQP et son articulation avec des actions de formation (création, édition, envoi et mise en ligne de supports de communication, organisation des réunions d'information auprès des entreprises et des salariés ...)

## Article 2

### En vigueur non étendu

#### 2. 1. Frais d'accompagnement

Cela peut notamment comprendre : l'étude d'opportunité, élaboration du cahier des charges et de mise en ?uvre des CQP, validation des résultats et des référentiels d'évaluation, positionnement, participation aux comités de pilotage, régulation des différents intervenants ...

#### 2. 2. Frais de fonctionnement des jurys

##### 2. 2. 1. CQP délivré à l'issue d'une action de formation

Respect des modalités définies par l'accord du 20 juin 2007 ou par accord de branche pour celles qui ne sont pas signataires de cet accord.

Cela comprend :

- les salaires et charges des participants au jury, leurs frais de déplacement et d'hébergement ;
- les frais de secrétariat du jury ;
- les frais de l'instance délivrant les CQP ;
- les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leurs missions au sein du jury.

##### 2. 2. 2. CQP délivré dans le cadre de la VAE

Selon les modalités qui seront définies par accord interbranches ou, à défaut, de branche.

##### 2. 2. 3. CQP inscrit au RNCP

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié en qualité de membre d'un jury délivrant des CQP inscrits au RNCP sont prises en charge, quand bien même il ne se situerait pas dans le prolongement d'une action de formation. Sont pris en charge :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales qui s'y rattachent ;
- la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

### **Article 3**

#### **En vigueur non étendu**

Le financement des actions ci-dessus définies effectuées dans le cadre de la professionnalisation ou du plan de formation, qu'elles soient réalisées directement par les branches, par un prestataire extérieur ou confiées à l'OPCA, est pris en charge par l'OPCA sur la base des frais réellement engagés et assuré :

- par la contribution de 0,02 % de la masse salariale brute prélevée sur la participation conventionnelle minimale de 20 % du montant de la participation au financement de la formation professionnelle continue visée à l'article 5.1.2 de l'accord relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires.

### **Article 4**

#### **En vigueur non étendu**

#### **Article 4.1**

##### **En vigueur non étendu**

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

#### **Article 4.2**

##### **En vigueur non étendu**

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature et courra jusqu'au 31 décembre 2012.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

## Textes Attachés

### **Avenant n° 2 du 7 juillet 2008 à l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en oeuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle**

L'Alliance 7 ;

L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ;

La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ;

La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;

Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

Le comité français du café ;

Le syndicat français du café (SFC) ;

La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;

La FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;

- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;

- du syndicat de la chicorée de France (SCF) ;

La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;

La fédération nationale des industries laitières (FNIL) ;

Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ;

Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération des personnels de l'encadrement, de la production, de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC,

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Pour accompagner et amplifier le dispositif de démarche qualifiante, via les certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en oeuvre par les branches professionnelles, les partenaires sociaux des industries alimentaires ont décidé par accord du 6 décembre 2004 d'organiser notamment le financement des actions d'accompagnement et des jurys délivrant ces CQP.

Cet accord a été conclu pour une durée déterminée dont le terme était initialement fixé au 31 décembre 2007.

Depuis le 1er janvier 2008, faute d'accord en cours de validité, ces frais exposés par les entreprises ne peuvent plus être pris en charge. Or poursuivre cette dynamique est essentielle tant pour les entreprises que pour les salariés.

Compte tenu de l'urgence de la situation, ils décident dans l'immédiat d'assurer le financement de cette prestation.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

**Article 1**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord en date du 6 décembre 2004 sont prorogées dans leur intégralité du 1er janvier au 31 décembre 2008.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe I, prend effet à compter du 1er janvier 2008.

Il sera effectué les formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et demandé son extension auprès du ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

**Annexe**

En vigueur étendu

ANNEXE I

Biscotteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 17 mai 2004) (Codes NAF : 10.72Z, 10.82Z, 10.86Z, 10.89Z, 10.61B, 10.62Z, 10.39B, 10.52Z).

Industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (Codes NAF : 10.13A, 10.85Z, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z).

Industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (Codes NAF : 15.3E partiel, 15.8P partiel, 15.8R partiel, 15.8V).

Industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (Codes NAF : 15.8P partiel et 15.8R partiel).

Sucrieries, sucrieries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (Code NAF : 10.81Z).

Industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (Codes NAF : 15.1E, 51.3D).

Industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (Codes NAF : 15.51, 15.5A, 15.5B, 15.5C, 15.5D, 15.8T).

Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (Code NAF : 10.73Z).

Viande : Industrie et commerces en gros des viandes (CCN du 20 février 1969) :

- prestataires de services d'abattage ;

- entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie (Codes NAF : 10.11Z ou 46.32A).

**Avenant n° 3 du 4 décembre 2009 à l'accord du 4 décembre 2004 (1) relatif à la prise en charge des jurys liés aux cqp.**

Alliance 7 ;

Adepale ;

SFIG ;

SNFS ;

CNTF ;

SIFPAF ;

FNEAP ;

FEBPF ;

GITE ;

FICT ;

CSFL ;

CSRCSF ;

CFC ;

SFC ;

FEDALIM.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FAA CFE-CGC.

## Préambule

### En vigueur non étendu

L'accord interbranches du 4 décembre 2004 (1) relatif à la prise en charge des jurys liés aux certificats de qualification professionnelle sont tous deux arrivés à échéance, respectivement le 31 décembre 2007.

Un avenant à cet accord en date du 7 juillet 2008 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2008 les dispositions de cet accord.

Compte tenu de l'évolution du cadre juridique de la formation professionnelle, les signataires conviennent ce qui suit :

Les branches professionnelles des industries alimentaires ont mis en ?uvre puis développé depuis 1993 une politique visant à élever le niveau de formation des salariés de leurs entreprises ressortissantes en favorisant l'accès de ces salariés à des certificats de qualification professionnelle, dits CQP.

A l'issue de l'observation de 4 années de conduite de jurys délivrant des CQP, les partenaires signataires affirment leur volonté de renforcer et d'améliorer les conditions de mise en ?uvre de cet accord.

En conséquence, il est précisé ce qui suit :

## Article 1er

### En vigueur non étendu

Le préambule de l'accord du 4 décembre 2004 (1) est modifié comme suit :

« Pour amplifier encore ce dispositif de démarche qualifiante accompagnant les évolutions d'organisation et les mutations technologiques, il importe aujourd'hui de lever les obstacles rencontrés, et notamment d'assurer :

? le financement des actions d'accompagnement des entreprises mettant en ?uvre des démarches conduisant à la délivrance d'un CQP ;

? le financement du fonctionnement des jurys délivrant le CQP ;

? une meilleure diffusion auprès des entreprises et des salariés d'informations sur la mise en ?uvre des CQP de branche et leur articulation avec des formations. »

## Article 2

### En vigueur non étendu

Les 5 tirets de l'alinéa unique de l'article 1er sont remplacés par les alinéas suivants :

« ? dans la limite du plafond défini par voie réglementaire, des dépenses liées aux actions d'accompagnement conduites par les branches professionnelles ou par l'OPCA à la demande des branches, pour la mise en ?uvre des CQP ;

? les frais liés au fonctionnement des jurys délivrant des CQP à l'issue d'une action de formation et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à ce jury ;

? les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury CQP en vue de la délivrance d'un CQP inscrit au RNCP ;

? les frais liés à la formation des membres du jury, à l'accompagnement et au fonctionnement des jurys délivrant des CQP dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

? des actions de communication auprès des entreprises et des salariés par l'intermédiaire des instances représentatives du personnel (IRP) (lorsqu'elles existent) à la mise en ?uvre des CQP et son articulation avec des actions de formation (création, édition, envoi et mise en ligne de supports de communication, organisation des réunions d'information auprès des entreprises et des salariés ?) ».

## Article 3

### En vigueur non étendu

Un article relatif aux modalités de prise en charge des frais est ajouté après l'article 1er :

### « Article 2

#### Modalités de prise en charge

##### 2. 1. Frais d'accompagnement

Cela peut notamment comprendre : l'étude d'opportunité, élaboration du cahier des charges et de mise en ?uvre des CQP, validation des résultats et des référentiels d'évaluation, positionnement, participation aux comités de pilotage, régulation des différents intervenants ?

##### 2. 2. Frais de fonctionnement des jurys

###### 2. 2. 1. CQP délivré à l'issue d'une action de formation

Respect des modalités définies par l'accord du 20 juin 2007 ou par accord de branche pour celles qui ne sont pas signataires de cet accord.

Cela comprend :

? les salaires et charges des participants au jury, leurs frais de déplacement et d'hébergement ;

? les frais de secrétariat du jury ;

? les frais de l'instance délivrant les CQP ;

? les formations et l'accompagnement des membres du jury et des professionnels évaluateurs, en lien avec leurs missions au sein du jury.

###### 2. 2. 2. CQP délivré dans le cadre de la VAE

Selon les modalités qui seront définies par accord interbranches ou, à défaut, de branche.

###### 2. 2. 3. CQP inscrit au RNCP

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié en qualité de membre d'un jury délivrant des CQP inscrits au RNCP sont prises en charge, quand bien même il ne se situerait pas dans le prolongement d'une action de formation. Sont pris en charge :

- ? les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- ? la rémunération du salarié ;
- ? les cotisations sociales qui s'y rattachent ;
- ? la taxe sur les salaires qui s'y rattache. »

#### **Article 4** En vigueur non étendu

L'article 2 devient l'article 3.

L'article 3 devient l'article 4 et est ainsi rédigé :

#### « Article 4. 1 Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

#### Article 4. 2 Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature et courra jusqu'au 31 décembre 2012.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction. »

#### **Annexe**

#### En vigueur non étendu

##### Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

? du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

? des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;

? du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

? du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;

? du syndicat de la chicorée de France (SCF),

codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.

Groupeement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

# Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

## Texte de base

### Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Alliance 7 ;

Adepale ;

ABF ;

CSEM ;

FNB ;

SNBR ;

SES ;

CSFL ;

CSRCSF ;

SNFS ;

CFC ;

SFC ;

CNTF ;

FEDALIM

FICT ;

FNIL ;

FNEAP ;

FNECE ;

FEBPF ;

GITE ;

USNEF ;

SFIG ;

SIFPAF.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

## Préambule

### En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

## Article 1er

### En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

? 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;

? 50 % au titre de la section professionnalisation.

## Article 2

### En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

## Annexe

### En vigueur non étendu

#### Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

? du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

? des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;

? du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

? du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;

? du syndicat de la chicorée de France (SCF),

codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.  
Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.  
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.  
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.  
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.  
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

# **Accord relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. Etendu par arrêté du 22 février 1996 JORF 28 février 1996.**

## **Texte de base**

### **ACCORD du 22 décembre 1994**

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;

Le syndicat national du commerce de porc ;

La confédération nationale de la triperie française ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services connexes FO ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC,

CGC Agroalimentaire par lettre du 27 septembre 1995 (BO conventions collectives 95-41).

Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) et le syndicat national du commerce du porc (SNCP), 17, place des Vins de France, 75012 Paris, par lettre du 22 septembre 2009 (BO n°2009-45)

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complété par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,  
les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

## Adhésion

### Article 1 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent :

- en ce qui concerne, d'une part, la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes et le syndicat national du commerce du porc, d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'O.P.C.A. des entreprises relevant du secteur du commerce de gros et du commerce international dénommé Intergros ;

- en ce qui concerne, d'autre part, la confédération nationale de la triperie française et la fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services d'adhérer à l'accord national professionnel du 15 février 1977 modifié le 18 mars 1994 portant création du fonds d'assurance formation des salariés du secteur agroalimentaire dénommé Faforia et à l'accord du 21 novembre 1994 relatif à la collecte par l'Agefaforia des contributions financières des entreprises au titre de la formation professionnelle permanente dans diverses branches du secteur agroalimentaire.

## Champ d'application

### Article 2 En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 19 janvier 1996 BO conventions collectives 96-4, étendu par arrêté du 22 février 1996 JORF 28 février 1996.*

Les membres associés d'Intergros sont les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes de boucherie dont l'activité principale est l'une ou plusieurs des activités suivantes classées soit sous le code NAF 151-A, soit sous le code NAF 513-C :

- abattage et dépouille des animaux de boucherie ;
- découpe des carcasses en quartiers, pièces et morceaux ;
- transformation des viandes de boucherie ;
- commerce de gros des viandes de boucherie,

à l'exclusion des entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base d'abats de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie qui relèvent du Faforia.

Il est précisé que les exploitants d'abattoirs dont l'activité est celle de prestataires de services d'abattage ne sont pas visés par le présent accord. Ils ne relèvent pas d'Intergros mais relèvent du Faforia.

## Versement des contributions

### Article 3 En vigueur étendu

affectées aux contrats d'insertion en alternance

Les entreprises relevant d'Intergros versent à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution affectée aux contrats d'insertion en alternance, soit :

0,4 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence pour les entreprises employant au minimum dix salariés ;

0,1 p. 100 du montant des salaires de référence pour les entreprises employant moins de dix salariés.

Ces valeurs sont des minima qui pourront faire l'objet de révisions pour tenir compte soit des modifications législatives ou réglementaires, soit des accords ou conventions ayant pour objet de porter ces contributions des entreprises au-delà des minima légaux.

## Du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés

### Article 4 En vigueur étendu

Les entreprises relevant d'Intergros et employant moins de dix salariés sont tenues de verser à Intergros l'intégralité de leur contribution destinée au financement d'actions de formation conduites au titre de leur plan de formation (soit 0,30 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence). Un montant plancher de versement minimum est fixé à 200 F par entreprise.

## Du plan de formation des entreprises employant au minimum dix salariés

### Article 5 En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 19 novembre 1996 BO conventions collectives 97-3, étendu par arrêté du 21 février 1997 JORF 27 février 1997.*

1. Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'O.P.C.A., le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1er mars suivant l'année

d'assujettissement, 50 p. 100 de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. Les entreprises de cinquante salariés et plus pourront, sans que leur versement à Intergros puisse être inférieur à 20 p. 100 de leur obligation légale, déduire de cette obligation de versement les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes.

**Article 5**  
**En vigueur non étendu**

*Modifié par Avenant du 19 novembre 1996 BO conventions collectives 97-3, \*étendu avec exclusions par arrêté du 21 février 1997 JORF 27 février 1997\*.*

1. Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'O.P.C.A., le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 p. 100 de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. Les entreprises de cinquante salariés et plus pourront, sans que leur versement à Intergros puisse être inférieur à 20 p. 100 de leur obligation légale, déduire de cette obligation de versement les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, directement réalisées par elles-mêmes.

\*3. Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à Intergros (selon le point 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement supplémentaire égal à 50 p. 100 du reliquat constaté serait à faire, outre le versement initial prévu au premier alinéa ci-dessus, à Intergros le 28 février suivant. Cette disposition relative aux reliquats s'applique à toutes les entreprises relevant du présent accord, quelle que soit leur taille.\* (1)

(1) Par arrêté du 21 février 1997, le 3. est exclu de l'extension.

**De la fongibilité des contributions des entreprises**

**Article 5 Bis**  
**En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant du 19 novembre 1996 BO conventions collectives 97-3, étendu par arrêté du 21 février 1997 JORF 27 février 1997.*

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de dix salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de dix salariés.

**Du capital temps de formation**

**Article 6**  
**En vigueur étendu**

*Modifié par Avenant du 23 décembre 1996 BO conventions collectives 97-6 étendu par arrêté du 5 mai 1997 JORF 15 mai 1997.*

Article 6-1

Objet

Les parties signataires conviennent de mettre en oeuvre le principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application de l'accord du 22 décembre 1994 précité.

Le capital de temps de formation est un droit individuel ouvert aux salariés.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise et par là même de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Le présent avenant précise conformément à la législation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, les conditions de mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Article 6-2

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital de temps de formation :

les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un titre, un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un certificat professionnel ;

- les salariés dont les niveaux de qualification dans la classification des emplois de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sont OS1, ES1, OS2, OQ1, EQ1 et OQ2, EQ2 ;

- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise, au cours des quatre dernières années ;

- les membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

Article 6-3

Ancienneté

Les salariés souhaitant suivre une action de formation au titre du capital de temps de formation doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié de dix-huit mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

Article 6-4

Nature et durée des formations

Les formations dispensées doivent être qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans la classification des emplois de la convention collective.

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation est de cent-vingt heures, consécutives ou non sur les douze mois suivant le démarrage de l'action de formation.

Article 6-5

Délai de franchise

Un délai minimum de deux ans est requis entre deux actions suivies par un même salarié au titre du capital temps de formation. Le calcul du délai de franchise s'effectue à compter de la date de commencement de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 6-6

Procédure

Tous les salariés, en particulier ceux considérés comme étant prioritaires, qui remplissent les conditions relatives à l'ancienneté et au délai de franchise peuvent effectuer une demande par écrit auprès de leur employeur au plus tard soixante jours avant le début de la formation.

L'employeur dépose auprès d'INTERGROS une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

La demande est examinée par INTERGROS au regard, notamment des dispositions du présent avenant ainsi que de ces capacités d'intervention. La décision d'INTERGROS de prise en charge totale ou partielle, ou de refus est communiquée par écrit par l'employeur à l'intéressé.

Article 6-7

Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absent de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 3 p. 100 du nombre total de salariés équivalent temps plein dudit établissement.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, une demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée de plus d'un salarié à la fois, au titre du capital de temps de formation.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

Article 6-8

Co-investissement

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant les formations diplômantes ou qualifiantes reconnues par un certificat de qualification professionnelle supérieures à 300 heures peuvent être réalisées avec le consentement du salarié en partie hors de son temps de travail. Cette partie correspond à 25 p. 100 de la durée de formation.

Article 6-9

Financement

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital de temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés versent à INTERGROS une contribution égale à 0,1 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivante.

Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

La prise en charge maximale des coûts de formation engagés au titre du capital de temps de formation par la section particulière d'INTERGROS ouverte à ce titre, ne peut excéder 50 p. 100. La part complémentaire est financée par le budget formation des entreprises.

Article 6-10

Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en oeuvre, notamment par le biais d'INTERGROS, pour que les salariés relevant du présent accord, soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital de temps de formation.

Le présent accord établi conformément aux 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.

*Par arrêté du 5 mai 1997 : L'article 6-8 est étendu sous réserve de l'application l'article L. 932-1 du code du travail.*

## **Certificat de qualification professionnelle (CQP)**

### **Article 6 Bis** En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 19 novembre 1996 BO conventions collectives 97-3, étendu par arrêté du 21 février 1997 JORF 27 février 1997.*

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers dans l'industrie et le commerce en gros de viandes, elles peuvent faire l'objet de validations par Intergros sur proposition de la section professionnelle paritaire concernée, en liaison avec les instances paritaires compétentes de la profession.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la section paritaire concernée et est entériné par le conseil d'administration d'Intergros.

Les instances paritaires de la branche seront informées régulièrement par Intergros des certificats de qualification professionnelle ainsi validés.

## Textes Attachés

### Avenant à l'accord du 22 décembre 1994 Avenant du 19 novembre 1996

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Le syndicat national du commerce du porc ;  
La confédération nationale de la triperie française ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services,

La fédération agroalimentaire C.F.E. - C.G.C. ;  
La fédération générale agroalimentaire (F.G.A.) C.F.D.T. ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes F.O. ;  
La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des prestations de services C.F.T.C.,

#### Dispositions particulières aux entreprises employant moins de dix salariés et assimilées.

##### Article 1 En vigueur étendu

Constatant les besoins et l'importance de la formation professionnelle continue pour l'adaptation des petites entreprises aux mutations technologiques et afin de favoriser le développement de la formation de leurs salariés, les signataires du présent avenant décident de porter, à compter du 1er janvier 1996, le taux de contribution obligatoire à laquelle les entreprises de moins de dix salariés et assimilées sont assujetties en application de l'article L. 952-1 du code du travail, à 0,30 % de la masse salariale brute de l'année de référence.

Conformément aux dispositions de l'accord national professionnel du 5 mars 1993 relatif à la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agroalimentaires, la contribution devra être versée au plus tard le 1er mars de chaque année à l'AGEFAFORIA.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises relevant de l'AGEFAFORIA.

#### Certificat de qualification professionnelle (CQP).

##### Article 2 En vigueur étendu

Lorsque des formations débouchent sur des qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution probable des emplois et des métiers dans les IAA, elles peuvent faire l'objet de validations par l'AGEFAFORIA, sur proposition des commissions paritaires et des sections financières de branche concernées en liaison avec les instances paritaires compétentes des différentes professions.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré par la commission paritaire de la section financière de branche de l'AGEFAFORIA concernée et est entériné par le conseil d'administration de cette association.

Les instances paritaires des branches concernées seront informées régulièrement par l'AGEFAFORIA des certificats de qualification professionnelle ainsi validés.

Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entreprises relevant de l'AGEFAFORIA.

#### Capital de temps de formation.

##### Article 3 En vigueur étendu

*Modifié par Avenant du 10 décembre 1997 BO conventions collectives 98-3 étendu par arrêté du 18 février 1998 JORF 27 février 1998.*

Les signataires du présent avenant conviennent de la mise en oeuvre du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant de l'AGEFAFORIA.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer aux salariés des entreprises relevant de l'AGEFAFORIA toutes les dispositions de l'avenant n° 1 du 16 décembre 1994 à l'accord national du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle continue dans diverses branches des industries agroalimentaires.

Article 1er

Ouverture du droit au capital de temps de formation

Chaque année d'ancienneté acquise dans une entreprise des branches signataires, ancienneté telle que définie dans les conventions collectives de ces branches,

ouvre, à chaque salarié, un droit individuel à un capital de temps de formation de 30 heures qu'il peut utiliser selon les modalités précisées aux articles ci-après.

#### Article 2

##### Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires les publics identifiés comme tels par les parties signataires dans les branches professionnelles concernées ou, à défaut, par l'accord national du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires.

#### Article 3

##### Ancienneté requise

L'utilisation par le salarié de son capital de temps de formation est subordonnée à une ancienneté d'au moins dix ans dans une ou plusieurs entreprises relevant des branches professionnelles signataires du présent avenant dont au minimum un an dans l'entreprise où il demande à bénéficier d'une action de formation.

Dès l'entrée en vigueur du présent avenant, chaque salarié se voit attribuer le capital de temps de formation correspondant à l'ancienneté acquise par lui à cette date.

#### Article 4

##### Durée des formations

Les formations visées doivent être des formations qualifiantes, diplômantes ou reconnues dans les classifications des conventions collectives. Elles doivent avoir une durée minimale de 300 heures.

#### Article 5

##### Absences simultanées

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital de temps de formation, ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, une demande de formation, au titre du capital de temps de formation, peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées, au titre du capital de temps de formation, dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la demande de formation au titre du capital de temps de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence, au titre du capital de temps de formation, de plus d'un salarié à la fois.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

#### Article 6

##### Délai de franchise

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

#### Article 7

##### Procédure

Tout salarié remplissant les conditions définies par le présent avenant peut demander à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une action de formation relevant du plan de formation de l'entreprise.

L'entreprise dépose auprès de l'OPCA des branches signataires du présent avenant une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation envisagées.

En fonction notamment des publics prioritaires identifiés à l'article 2

ci-dessus, l'OPCA décide du refus ou de l'acceptation totale ou partielle de prise en charge du dossier de demande de financement présenté par l'entreprise. Compte tenu de cette décision, l'entreprise fait connaître, par écrit, à l'intéressé, ainsi qu'au comité d'entreprise ou à la commission de formation de ce comité ou, à défaut, aux délégués du personnel, son accord ou les raisons du rejet de sa demande.

L'entreprise veillera à ce que l'absence du salarié en formation n'entraîne pas une modification substantielle des conditions de travail des autres salariés.

#### Article 8

##### Financement

Le financement des actions de formation au titre du capital de temps de formation incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, est assuré :

- pour 50 % par une contribution des entreprises égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence qui est versée à l'OPCA avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution est prise sur l'obligation des entreprises au titre du congé individuel de formation.

- pour 50 % par une prise en charge par les entreprises.

#### Article 9

##### Information des salariés

Les parties signataires mettront tout en oeuvre, notamment par l'intermédiaire de l'OPCA, pour que les salariés des entreprises relevant du présent accord soient informés des dispositions ci-dessus.

#### Article 10

##### Bilan

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de deux ans, dans le cadre de la CNPIE, pour faire le bilan de la mise en oeuvre du présent avenant à partir des éléments fournis par l'OPAC.

Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, qui auront été étudiés par l'OPCA ainsi que les modifications qu'elles estimeront

nécessaires de lui apporter.

Le présent avenant, établi conformément aux 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.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes. JORF 28 février 1996.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Vu l'avenant du 19 janvier 1996 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 19 janvier et 5-6 février 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes tel que modifié par l'avenant du 19 janvier 1996, les dispositions dudit accord du 22 décembre 1994, modifié par avenant du 19 janvier 1996.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19 en date du 30 juin 1995, et sera publié au Bulletin officiel n° 96-04 en date du 7 mars 1996.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle conclu dans le secteur de l'industrie et des commerces en gros des viandes JORF 27 février 1997.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 22 février 1996 portant extension de l'accord du 22 décembre 1994, modifié par l'avenant du 19 janvier 1996, relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
Vu l'avenant du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1994 modifié ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 janvier 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel que modifié par l'avenant du 19 janvier 1996, les dispositions de l'avenant du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1994 modifié, à l'exclusion du point 3 de l'article 5 nouveau.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-03 en date du 21 février 1997.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à un accord relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. JORF 15 mai 1997.**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 22 février 1996 portant extension de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel que modifié par l'avenant du 19 janvier 1996 ;  
Vu l'avenant du 23 décembre 1996 à cet accord du 22 décembre 1994, relatif au capital de temps de formation ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel que modifié par l'avenant du 19 janvier 1996, les dispositions de l'avenant du 23 décembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1994.

L'article 6-8 relatif au co-investissement est étendu sous réserve de l'article L. 932-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord du 22 décembre 1994 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-06 en date du 12 mars 1997.

### **Arrêté portant extension d'un avenant à un accord relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes. JORF 15 mai 1997**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 22 février 1996 portant extension de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel que modifié par l'avenant du 19 janvier 1996 ;  
Vu l'avenant du 19 novembre 1996 à cet accord du 22 décembre 1994 ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel que modifié par l'avenant du 19 janvier 1996, les dispositions de l'avenant du 19 novembre 1996 à l'accord du 22 décembre 1994, à l'exclusion de l'article 3.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord du 22 décembre 1994 susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-17 en date du 4 juin 1997.

## **Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel dans le secteur de l'industrie et des commerces en gros des viandes. JORF 27 février 1998.**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 22 février 1996 portant extension de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle ;

Vu l'avenant du 10 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation à l'accord du 22 décembre 1994 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er janvier 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle dans la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes, tel que modifié par l'avenant du 19 janvier 1996, les dispositions de l'avenant du 10 décembre 1997 relatif au capital de temps de formation à l'accord du 22 décembre 1994.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-03 en date du 17 février 1998.

# Accord relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires

## Texte de base

### ACCORD du 20 octobre 2004

Alliance 7 ;

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ;

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

Comité français du café ;

Syndicat français des fabricants de café soluble ;

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ;

Confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;

FEDALIM pour le compte :

- syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

- fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;

- syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ;

- syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

- syndicat du thé et des plantes à infusion (STEM) ;

- syndicat de la chicorée de France (SCF) ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) ;

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (USNEF).

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

Fédération des syndicats CFTC des commerces, services et force de vente (CSFV) ;

Fédération du personnel d'encadrement, de la production de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux CFE-CGC,

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

Le SNIV-SNCP, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, par lettre du 2 février 2010 (BO n°2010-16)

Le SYNFAVIA, 2, rue Alain-Fournier, 45130 Saint-Ay, par lettre du 2 février 2010 (BO n°2010-16)

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Le présent accord a pour objet de définir les moyens financiers mis en œuvre dans le secteur des industries alimentaires pour développer la formation professionnelle dans le cadre de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux constatent que tant l'accord que la loi font désormais obligation de désigner un organisme paritaire collecteur pour la contribution à la formation professionnelle des entreprises de moins de 10 salariés et pour la collecte de la contribution de 0,5 % de la masse salariale des entreprises de 10 salariés et plus.

Ils rappellent que l'AGEFAFORIA est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des industries alimentaires (arrêté ministériel du 22 mars 1995).

Afin de favoriser et de développer la formation professionnelle des salariés et de doter les entreprises des moyens nécessaires à la mise en œuvre de leurs besoins en formation, les partenaires sociaux décident :

## **Champ d'application**

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord s'applique, d'une part, aux entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives des organisations syndicales patronales signataires du présent accord et par exception, sauf si elles sont déjà rattachées par accord collectif de branche étendu à un autre OPCA :

- aux entreprises dont le code NAF ne relève pas d'une des organisations syndicales patronales signataires mais qui appliquent une convention collective signée par une des organisations syndicales patronales signataires ;
- aux entreprises à activités multiples, pour tous leurs établissements dès lors que l'activité principale de l'entreprise relève du champ d'application d'une des conventions collectives d'une organisation syndicale patronale signataire du présent accord ;
- aux sociétés holding des sociétés auxquelles cet accord s'applique ;
- aux organisations professionnelles et groupements d'entreprises des industries alimentaires signataires du présent accord ;
- aux organismes prestataires de services, organismes d'étude et de promotion créés à l'initiative d'organisations signataires du présent accord, à l'exception des organismes versant déjà leur contribution à un autre OPCA ;
- aux organismes ou entreprises qui ont des liens économiques, juridiques ou de quelque autre nature avec les industries alimentaires et dont l'activité est en rapport avec celle-ci et qui demandent leur adhésion à titre individuel. Les demandes d'adhésion individuelle doivent être agréées par le conseil d'administration de l'OPCA.

## **Désignation de l'organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires**

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

L'AGEFAFORIA est l'OPCA des entreprises des industries alimentaires relevant du champ d'application défini à l'article 1er du présent accord, conformément à l'arrêté d'agrément du 22 mars 1995.

## Contribution des entreprises

### Article 3

#### En vigueur étendu

##### 3.1. Entreprises employant moins de 10 salariés (1)

Les entreprises employant moins de 10 salariés au sens de l'article L. 620-10 du code du travail sont tenues de verser à AGEFAFORIA une contribution fixée à 0,45 % de la masse salariale brute au titre de l'année 2004. Cette contribution sera portée à 0,55 % de la masse salariale annuelle brute à compter de l'année 2005.

La contribution se répartit de la manière suivante :

3.1.1. 0,15 %, versé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, du tutorat, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menées dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation, de l'apprentissage ou du financement de l'observatoire des métiers ;

3.1.2. Le solde, soit 0,30 % au titre de l'année 2004, puis 0,40 % à compter de l'année 2005, sera versé à la section " plan de formation " de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience professionnelle menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation (DIF).

##### 3.2. Entreprises employant 10 salariés et plus

Les entreprises employant au moins 10 salariés au sens de l'article L. 620-10 du code du travail sont dans l'obligation de consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue une participation minimale de 1,6 % de la masse salariale annuelle brute, à compter du 1er janvier 2004.

Cette participation se répartit comme suit :

3.2.1. 0,5 % versé et mutualisé à la section " Professionnalisation " de l'OPCA, au titre notamment des actions de formation, d'accompagnement, d'évaluation, de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience réalisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, des actions du DIF relatives aux priorités définies par les branches, de la formation des tuteurs, de l'apprentissage et de l'observatoire prospectif des qualifications et des métiers ;

3.2.2. Une partie des 0,9 % plafonnée à 0,32 % de la masse salariale annuelle brute, nonobstant les contributions volontaires des entreprises allant au-delà de 0,32 %, calculée conformément à un barème dégressif déterminé chaque année par le conseil d'administration de l'OPCA.

Cette contribution est affectée à la section " Plan de formation " de l'OPCA au titre notamment des actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience menées dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

3.2.3. 0,2 % au titre du CIF, versé au FONGECIF ;

##### 3.3. Reliquat de la contribution

La part du budget correspondant à l'obligation légale à laquelle est soumise l'entreprise et qui n'aurait pas été affectée à la formation au 1er mars de l'année suivante est obligatoirement versée à l'AGEFAFORIA.

##### 3.4. Bilan

Un bilan d'étape sera fait au cours du seconde semestre 2006 concernant l'utilisation des fonds visés aux articles 3.1.1 et 3.2.1 afin de définir leur répartition.

(1) Le premier alinéa de l'article 3-1 (Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-1 du code du travail (arrêté du 18 octobre 2005).

## Fongibilité, cantonnement

### Article 4

#### En vigueur étendu

##### 4.1. Section " professionnalisation "

Les signataires décident, afin de soutenir le développement de la formation au sein des entreprises visées par le présent accord, que les fonds collectés auprès des entreprises, quel que soit leur effectif salarié, au titre des fonds visés à l'article 3 ci-dessus, sont fongibles à l'exception des fonds visés aux articles 3.1.2, 3.2.2 et 3.2.3.

Une partie de ces sommes sera cantonnée au financement de l'observatoire des métiers dans les conditions et pour les montants déterminés par un accord paritaire spécifique.

##### 4.2. Section " plan de formation "

Les signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 952-2, 2e alinéa, du code du travail, de la possibilité de soutenir financièrement les entreprises occupant moins de 10 salariés au sens de l'article L. 620-10 du code du travail entrant dans le champ d'application du présent accord. A cet effet, il est instauré une dotation sur les fonds mutualisés collectés au titre des fonds visés au 3.2.2 auprès des entreprises employant au moins 10 salariés. Le montant de cette dotation sera fixé par les partenaires sociaux.

Les projets de formation doivent porter sur des actions de formation de salariés qui ne pourraient pas être réalisées sur la base de la seule contribution des entreprises de moins de 10 salariés. Les fonds sont attribués par le conseil d'administration de l'OPCA aux entreprises éligibles sur la base de critères relatifs à la formation et aux publics concernés à la condition que des fonds mutualisés d'entreprises de 10 salariés et plus soient disponibles à cet effet.

Après arrêté des comptes annuels, une partie de la contribution définie à l'article 3.2.2 pourra être utilisée afin de financer des actions collectives dédiées au développement de la formation.

Le montant de ce prélèvement sera déterminé chaque année par le conseil d'administration de l'OPCA.

## Financement d'actions spécifiques

### Article 5

#### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA pourra prendre en charge, notamment :

5.1.1. *L'investissement nécessaire* à (1) la formation ouverte à distance et l'utilisation par les salariés concernés de ce mode de formation ;

5.1.2. Les frais d'accompagnement et les frais de jurys liés aux CQP des industries alimentaires. Ces frais seront financés sur le 0,32 % visé à l'article 3.2.2 dans la limite de 0,02 % de ladite masse salariale annuelle brute.

(1) Termes exclus comme étant contraires à l'article R. 964-4 du code du travail (arrêté du 18 octobre 2005).

## Dispositions diverses

### Article 6

#### En vigueur étendu

#### 6.1. Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

#### 6.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

#### 6.3. Substitution de dispositions antérieures

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet, contenues dans les accords antérieurs.

#### 6.4. Durée, date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet dès sa signature. Son extension sera demandée au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 20 octobre 2004.

## Champ d'application des conventions collectives des branches signataires

### Tableau récapitulatif du champ d'intervention de l'AGEFAFORIA

#### En vigueur étendu

ORGANISATION	INTITULE de la CCN	NUMERO	CODE NAF
professionnelle			
ADEPALE	Industries de produits	3127	151 E
Association des	alimentaires élaborés		152 Z
entreprises de			153 A
produits			153 E
alimentaires			153 F
élaborés			158 A
			158 M
ALLIANCE 7	Biscotterie,	3270	156 B partiel
	chocolateries,	3270	156 D partiel
	aliments de l'enfance	3270	158 K
	préparation des	3270	158 T partiel
	ménagers	3270	158 V partiel
Chambre syndicale	Alimentation (indus-	3092	158 V
française de la	tries alimentaires		

levure (CSFL)	diverses)		
CNTF	Entreprise de	3179	151 A partiel
nationale de	commerces en gros	3179	513 C partiel
la triperie	de viande		
française			

FEDALIM			
Fédération			153 E
des industries			
condimentaires			
de France			
(FICF)			
FEDALIM			
Syndicat de la			
chicorée de			
France (SCF)			
FEDALIM			
Syndicat du thé			158 P
et des plantes			
à infusions			
(STEPI)			
FEDALIM	Alimentation (indus-		
Fédération des	tries alimentaires		
industries	diverses)	3092	
condimentaires			
de France (FICF)			
Syndicat			
national des			
fabricants de			
vinaigres (SNFV)			158 R
Syndicat			
national des			
transformateurs			
de poivres,			
épices, aromates			
et vanille			
(SNPE)			
FEDALIM	Alimentation (indus-	3092	158 V
Syndicat	tries alimentaires		
national des	diverses)		
fabricants de			
bouillons et			
potages (SNFBP)			

FICT	Industries	3125	151 E
française des	(salaisons,		513 D
industries	charcuteries,		
charcutières,	conserves de viandes)		
traiteurs,			
transformateurs			
de viandes			
FNEAP	Entreprise de		
Fédération	l'industrie et des		
nationale des	commerces en gros		
exploitants	de viandes	3179	151 A partiel

d'abattoirs			
prestataires			
de service			
FNIL	Industries laitières	3124	155 A
Fédération			155 B
nationale des			155 C
industries			155 D
laitières			158 T
SIFPAF	Pâtes alimentaires		
Syndicat des	sèches et couscous		
industries	non préparé	3294	158 M
fabricants de			
pâtes			
alimentaires			
de France			
SFIG	Glaces, sorbets,		
Syndicat des	crèmes glacées	3030	155 F
fabricants			
industriels de			
glaces, sorbets			
et crèmes			
glacées			
SNFS-CSRCSF	Sucreries,		
Syndicat	sucreries-distilleries	3026	158 H
national des	raffinement de sucre		
fabricants de			
sucres de France			
Chambre			
syndicale des			
raffineurs et			
conditionneurs			
de sucre de			
France			

Syndicat	Alimentation	3092	158 P
national de	(industries alimen-		
l'industrie et	taires diverses)		
de commerce du			
café (SNICC)			
Comité français			
du café (CFC)			
Syndicat			
français des			
fabricants de			
café soluble			
(SFFCS)			
Union syndicale	Exploitations	3178	63-1 D
nationale	frigorifiques		
des exploitants			
frigorifiques			
(USNEF)			

Pour la bonne application de cet accord, il est rappelé que le numéro du code "Nomenclature d'activités française (NAF)" attribué par l'INSEE à l'entreprise ne constitue qu'une simple présomption sans réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux.

## Textes Attachés

### Champ d'application de l'AGEFAFORIA Avenant n° 1 du 25 juillet 2005

Alliance 7 ;

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ;

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

Comité français du café ;

Syndicat français des fabricants de café soluble ;

Syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ;

Confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;

FEDALIM pour le compte des :

- syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;

- fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;

- syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ;

- syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;

- syndicat du thé et des plantes à infusion (STEM) ;

- syndicat de la chicorée de France (SCF) ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) ;

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques (USNEF).

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;

Fédération des syndicats CFTC des commerces, services et force de vente (CSFV) ;

Fédération du personnel d'encadrement, de la production de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et cuirs et peaux CFE-CGC.

Le SNIV-SNCP, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, par lettre du 2 février 2010 (BO n°2010-16)

Le SYNFAVIA, 2, rue Alain-Fournier, 45130 Saint-Ay, par lettre du 2 février 2010 (BO n°2010-16)

## Préambule

### En vigueur étendu

Cet avenant a pour objet de déterminer le champ d'application de l'accord relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires en date du 20 octobre 2004.

En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

### Article 1er

#### En vigueur étendu

L'accord ci-dessus référencé institue, en complément de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle complété par la loi du 4 mai 2004, des dispositions spécifiques au profit de tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise ou un établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

- biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8F, 15.8K, 15.8T partiel, 15.8V partiel, 15.6B partiel, 15.6D partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1E, 15.2Z, 15.3A, 15.3E, 15.3F, 15.8A, 15.8M) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3E partiel, 15.8P partiel, 15.8R partiel, 15.8V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8P partiel et 15.8R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986), (code NAF : 15.8H) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (codes NAF : 15.1E, 51.3D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5A, 15.5B, 15.5C, 15.5D, 15.8T) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5F) ;
- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8M) ;
- viande : industrie et commerces en gros des viandes (CCN du 20 février 1969) :
- prestataires de services d'abattage ;
- entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie, (codes NAF : 15.1A ou 51.3C) ;
- exploitations frigorifiques (CCN du 10 juillet 1956) (code NAF : 63.1D).

Fait à Paris, le 25 juillet 2005.

## Adhésion par lettre du 22 février 2010 du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA aux accords du 15 février 1977 et du 20 octobre 2004

### En vigueur

Paris, le 22 février 2010.

Le SNIV-SNCP, 17, place des Vins-de-France, 75012 Paris, le SYNAFAVIA, 2, rue Alain-Fournier, 45130 Saint-Ay, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, Paris Cedex 15.  
Madame, Monsieur,

### En vigueur

Nous avons l'honneur de déposer auprès de vos services une copie de l'acte d'adhésion du SNIV-SNCP et du SYNAFAVIA à :

? l'accord national professionnel du 15 février 1977 modifié le 28 octobre 1998 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires et des services connexes dénommé FAFORIA ;

? l'accord du 20 octobre 2004 et son avenant du 25 juillet 2005 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires.

Cette adhésion fait suite :

? d'une part, à la notification du SNIV-SNCP du 22 septembre 2009 aux partenaires sociaux de notre branche (enregistrement du dépôt dans vos services le 30 septembre 2009) de non-reconduction de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à la collecte des contributions des entreprises à la formation professionnelle dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ;  
? d'autre part, à la signature avec les partenaires sociaux de notre branche de l'accord du 1er décembre 2009 portant sur la désignation d'un OPCA dans ladite convention, déposé auprès de vos services le 8 janvier 2010.  
Vous trouverez donc ci-joint :

? la copie de l'acte d'adhésion notifié à chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la convention constitutive du FAFORIA du 15 février 1977 modifiée le 28 octobre 1998 ;

? la copie des accusés de réception.

Nous vous informons que l'acte d'adhésion a également été déposé auprès de vos services par voie électronique à la date du présent courrier, soit le 22 février 2010.

Nous vous remercions de bien vouloir nous communiquer le récépissé de ce dépôt.

Nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

En vigueur

Le responsable des affaires sociales.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'accords et d'avenants à ces accords conclus dans diverses branches des industries alimentaires. JORF 27 octobre 2005.**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord du 6 décembre 2004 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;  
Vu l'avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;  
Vu l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;  
Vu l'avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;  
Vu l'accord du 7 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;  
Vu l'avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation ;  
Vu l'accord du 20 octobre 2004 désignant l'AGEFAFORIA comme OPCA de la branche ;  
Vu l'avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 20 octobre 2004 désignant l'AGEFAFORIA comme OPCA de la branche ;  
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 28 septembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 septembre 2005,

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, compris dans le champ d'application :

- de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation conclu dans diverses branches des industries alimentaires tel que défini par l'avenant du 25 juillet 2005 audit accord,
- de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications conclu dans diverses branches des industries alimentaires tel que défini par l'avenant du 25 juillet 2005 audit accord,
- de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications conclus dans diverses branches des industries alimentaires tel que défini par l'avenant du 25 juillet 2005 audit accord,
- l'accord du 20 octobre 2004 désignant l'AGEFAFORIA comme OPCA de la branche, tel que défini par l'avenant du 25 juillet 2005 audit accord, les dispositions de :
- l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;
- l'avenant n° 1 du 25 juillet 2005, relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à la professionnalisation, conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;
- l'accord du 6 décembre 2004 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications conclu dans diverses branches des industries alimentaires. Le troisième alinéa de l'article 3-7 de l'accord (Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'observatoire) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail ;
- l'avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 6 décembre 2004 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;
- l'accord du 7 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation conclu dans diverses branches des industries alimentaires, à l'exclusion du septième alinéa de l'article 1er (Salariés bénéficiaires et durée de la formation), comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail. L'article 6 (Dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail ;
- l'avenant n° 1 du 25 juillet 2005, relatif au champ d'application de l'accord du 7 janvier 2005 relatif au droit individuel à la formation, conclu dans diverses branches des industries alimentaires ;
- l'accord du 20 octobre 2004 désignant l'AGEFAFORIA comme OPCA de la branche, à l'exclusion au point 5.1.1 de l'article 5 (Financement d'actions spécifiques) des termes " l'investissement nécessaire à " comme étant contraire à l'article R. 964-4 du travail. Le premier alinéa de l'article 3-1 (Contribution des entreprises employant moins de dix salariés) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 950-1 du code du travail ;
- l'avenant n° 1 du 25 juillet 2005 relatif au champ d'application de l'accord du 20 octobre 2004 désignant l'AGEFAFORIA comme OPCA de la branche.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords et avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2005/12, 2005/16 et 2005/17.

# Accord relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires

## Texte de base

### Accord du 17 mai 2005

L'association nationale des industries alimentaires (ANIA) ;

Les organisations professionnelles des industries alimentaires suivantes :

- Alliance 7 ;
- l'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) ;
- la chambre syndicale française de la levure (CSFL) ;
- la chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;
- le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;
- le comité français du café ;
- le syndicat français des fabricants de café soluble ;
- le syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ;
- la confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;
- la FEDALIM pour le compte :
  - du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
  - des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
  - du syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ;
  - du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
  - du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
  - du syndicat de la chicorée de France (SCF) ;
  - la fédération française des industries charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;
  - la fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;
  - la fédération nationale des industries laitières (FNIL) ;
  - le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ;
  - le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),
- la fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;
- la fédération des syndicats CFTC des commerces, services et force de vente (CFTC-CSFV) ;
- la fédération du personnel d'encadrement de la production de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (CFE-CGC) ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

### Préambule

#### En vigueur non étendu

La loi du 17 janvier 2002, dite loi de modernisation sociale a redéfini les conditions d'habitation des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage.

L'article L. 118-2-4 du code du travail détermine les organismes habilités à collecter la taxe d'apprentissage.

L'ANIA, mandatée par des organisations professionnelles de branches, d'une part, et les organisations syndicales de salariés FGA-CFDT, FGTA-FO, CFTC-CSFV, CFE-CGC, d'autre part, sont signataires de la convention de coopération conclue le 29 juin 2001 pour une durée de 5 ans avec les ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale. Les signataires de cet accord décident en conséquence de faire de l'ANIA leur organisme collecteur.

L'ANIA continuera à prendre appui sur les capacités techniques et organisationnelles de l'AGEFAFORIA, à laquelle elle délèguera, après avis de la délégation

générale à l'emploi et à la formation professionnelle, la collecte, le reversement et les obligations d'informations relatives à ces opérations, ceci dans un esprit de continuité, de pérennisation et de développement de l'OPCA de la profession.

Par contre, il importe, dans ce nouveau cadre législatif, d'organiser dans un cadre paritaire la répartition des fonds non affectés par les entreprises.

C'est pourquoi, les signataires sont convenus de ce qui suit :

### **Création d'une instance paritaire de répartition.**

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

Il est créé un comité paritaire d'orientation des financements de l'apprentissage, ci-après dénommé COFA chargé de :

- la répartition de la taxe d'apprentissage ;
- la définition de la quote-part affectée aux programmes d'informations sur les métiers ;
- l'élaboration du programme d'actions d'information sur les métiers ;
- proposer au conseil d'administration de l'AGEFAFORIA, la détermination du montant affecté au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis et notamment des IFRIA, prélevé sur les contributions 0,15 % et 0,5 % de la section professionnalisation.

### **Composition et fonctionnement du COFA.**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le COFA est composé d'un représentant et d'un suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants et de suppléants désignés par les organisations professionnelles des branches. En cas d'absence, chaque représentant est remplacé par son suppléant.

Son secrétariat est assuré par l'ANIA, en sa qualité d'OCTA.

Le comité se réunit au moins 2 fois par an sur convocation du secrétariat accompagné de l'ordre du jour.

Le comité est présidé alternativement par un représentant d'un syndicat de salariés ou par un représentant des organisations employeurs, choisi pour un an, parmi la ou les candidatures proposées par chacun des collèges.

Un représentant de l'AGEFAFORIA participe, en tant que de besoin, aux réunions du COFA.

Le comité décide à la majorité des membres présents ou représentés.

Un procès-verbal est établi par le secrétaire. Il est adressé dans les 15 jours aux membres du comité et à l'AGEFAFORIA pour mise en oeuvre des décisions. Les frais de déplacement à ces réunions seront pris en charge par l'ANIA sur justificatifs, dans le respect des plafonds de dépenses fixés par l'ANIA.

Les salariés membres du COFA nominativement désignés, participant effectivement aux réunions, seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé par l'entreprise dont ils font partie ;

Afin de lui permettre d'exercer sa mission, le COFA reçoit des comptes rendus de gestion :

- préalablement aux opérations de répartition ;
- chaque année, lorsque l'ensemble des opérations est effectué.

En outre, le COFA dispose du rapport du commissaire aux comptes mandaté le cas échéant par l'ANIA.

### **Répartition de la taxe d'apprentissage.**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le COFA décide de la répartition de la taxe d'apprentissage, après avis du groupe technique de formation professionnelle chargé du suivi de la convention de coopération auquel il adresse des propositions d'utilisation et de répartition des sommes non affectées collectées au titre de la taxe d'apprentissage.

### **Programmes d'actions d'informations sur les métiers et leur attractivité.**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le programme d'activités est élaboré par le comité et financé en application des dispositions de la convention de coopération en vigueur.

Le COFA détermine le montant du prélèvement effectué pour financer ce programme.

L'AGEFAFORIA est chargée par le COFA de la réalisation en totalité ou en partie :

- des programmes d'actions d'information sur les métiers et leur attractivité tant auprès des jeunes que des établissements d'enseignement ;
- de la promotion des premières formations technologiques auprès des entreprises.

Le secrétariat est chargé du suivi de la mise en oeuvre des programmes d'actions en accord avec les membres du comité.

#### **Financement des CFA.**

##### **Article 5**

En vigueur non étendu

En application des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, le COFA propose, chaque années, au conseil d'administration de l'AGEFAFORIA le montant affecté au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et notamment des IFRIA. Ce montant est prélevé sur les contributions 0,15 % et 0,5 % de la section professionnalisation versées par les entreprises relevant du champ de l'AGEFAFORIA.

#### **Date d'effet et durée de l'accord.**

##### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet dès sa signature.

Son extension sera demandée auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 mai 2005.

#### **Instituts de formation régionaux des industries alimentaires**

En vigueur non étendu

Ile-de-France.

Nord - Pas-de-Calais.

Aquitaine.

Picardie.

Haute-Normandie.

Languedoc-Roussillon.

Rhône-Alpes.

Bretagne.

Midi-Pyrénées.

Bourgogne Franche-Comté.

PACA.

Auvergne.

## Textes Attachés

### Taxe d'apprentissage Avenant n° 1 du 25 juillet 2005

L'association nationale des industries alimentaires (ANIA) ;  
L'alliance 7 ;  
L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) ;  
La chambre syndicale française de la levure (CSFL) ;  
La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) ;  
Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;  
Le comité français du café ;  
Le syndicat français des fabricants de café soluble ;  
Le syndicat national de l'industrie et du commerce du café (SNICC) ;  
La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;  
La FEDALIM pour le compte :  
-du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;  
-des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;  
-du syndicat national des fabricants de vinaigres (SNFV) ;  
-du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;  
-du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;  
-du syndicat de la chicorée de France (SCF) ;  
La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) ;  
La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;  
La fédération nationale des industries laitières (FNIL) ;  
Le syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) ;  
Le syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF),

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ;  
La fédération des syndicats des commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC ;  
La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;  
La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

#### Préambule.

#### En vigueur non étendu

Cet avenant a pour objet de déterminer le champ d'application de l'accord relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires en date du 17 mai 2005. En conséquence, les signataires précisent ce qui suit :

#### Article 1

#### En vigueur non étendu

L'accord ci-dessus référencé institue, en complément de l'accord national interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle complété par la loi du 4 mai 2004, des dispositions spécifiques au profit de tous les salariés liés par un contrat de travail à une entreprise ou un établissement relevant du champ d'application des conventions collectives nationales (CCN) suivantes :

- biscotterie, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers (CCN du 17 mai 2004) (codes NAF : 15.8 F, 15.8 K, 15.8 T partiel, 15.8 V partiel, 15.6 B partiel, 15.6 D partiel) ;
- industries de produits alimentaires élaborés (CCN du 17 janvier 1952) (codes NAF : 15.1 E, 15.2 Z, 15.3 A, 15.3 E, 15.3 F, 15.8 A, 15.8 M) ;
- industries alimentaires diverses (CCN du 27 mars 1969) (codes NAF : 15.3 E partiel, 15.8 P partiel, 15.8 R partiel, 15.8 V) ;
- industries des produits exotiques (CCN du 1er avril 1969) (codes NAF : 15.8 P partiel et 15.8 R partiel) ;
- sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (CCN du 1er octobre 1986) (code NAF : 15.8 H) ;
- industries charcutières (CCN du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990) (codes NAF : 15.1 E, 51.3 D) ;
- industrie laitière (CCN du 20 mai 1955, modifiée le 1er décembre 1976) (codes NAF : 15.51, 15.5 A, 15.5 B, 15.5 C, 15.5 D, 15.8 T) ;
- industries des glaces, sorbets et crèmes glacées (CCN du 15 octobre 1996) (code NAF : 15.5 F) ;

- pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (CCN du 3 juillet 1997) (code NAF : 15.8 M) ;
- viande : industrie et commerces en gros des viandes (CCN du 20 février 1969) :
- prestataires de services d'abattage ;
- entreprises de découpe et de préparation des abats de boucherie, de fabrication de produits à base de boucherie et des commerces de gros d'abats de boucherie et de triperie (codes NAF : 15.1 A ou 51.3 C).

Fait à Paris, le 25 juillet 2005.  
(Suivent les signatures.)

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/08/2011.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2011