

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES DU 10 JUILLET 1996

IDCC 1938

Brochure 3111

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2024

Industries de la transformation des volailles

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996	3
Article - Préambule	3
Article 1er - Champ d'application	3
Article 2 - Durée de la convention	3
Article 3 - Révision	3
Article 4 - Dénonciation	3
Article 5 - Conventions et accords antérieurs	4
Article 6 - Ancienneté	4
Article 7 - Liberté syndicale - Liberté d'opinion	4
Article 8 - Délégués syndicaux	4
Article 9 - Autorisations d'absences	6
Article 10 - Panneaux d'affichage	6
Délégués du personnel	6
Article 13 - Electorat - Eligibilité	7
Article 14 - Collèges électoraux	7
Organisations des élections	7
Attributions des délégués	9
Article 28 - Comités d'entreprise	10
Composition du comité	10
Article 31 - Protection légale	11
Article - Attributions du comité d'entreprise	12
Article 32 - Attributions d'ordre social	12
Article 33 - Attributions d'ordre économique	12
Article 34 - Fonctionnement	13
Article 35 - Commissions	14
Article 36 - Indemnisation	14
Article 37 - Comité central d'entreprise	14
Article 38 - Règlement intérieur	14
Article 39 - Financement	14
Article 40 - Embauchage - Période d'essai	15
Article 41 - Mutation	15
Article 42 - Remplacement	15
Rupture du contrat de travail - Préavis	15
Article 45 - Indemnité de licenciement	16
Article 46 - Licenciements collectifs	16
Article 47 - Certificats de travail	16
Durée du travail - Heures supplémentaires	16
Article 51 - Absences pour maladie ou accident - Garantie de l'emploi	17
Article 52 - Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle	18
Article 53 - Appel sous les drapeaux - Périodes militaires	18
Article 54 - Absences fortuites	18
Congés payés	18
Indemnité de congés payés	19
Article 62 - Indemnité compensatrice de congés payés	20
Congés exceptionnels pour événements familiaux	20
Article 63 - Avenant du 15 décembre 1980	20
Jours fériés	20
Hygiène et sécurité	20
Article 70 - Dispositions communes aux femmes et aux jeunes travailleurs	21
Article 71 - Femmes	21
Article 72 - Jeunes travailleurs	22
Article 73 - Apprentissage - Formation professionnelle	22
Salaires	22
Article 75 - Rémunération des jeunes travailleurs	23
Article 76 - Handicapés physiques	23
Article 77 - Bulletin de paie	23
Article 78 - Retraite	24
Article 79 - Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation CPPNIC	24
Textes Attachés	27
Annexe I : Ouvriers Convention collective nationale du 10 juillet 1996	27
Annexe II : Employés Convention collective nationale du 10 juillet 1996	32

Annexe III : Maîtrise et techniciens assimilés Convention collective nationale du 10 juillet 1996	36
Annexe IV : Ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 10 juillet 1996	38
Annexe V : Accord du 5 février 1993 relatif à la classification des emplois conclu dans le cadre de la convention collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles	41
Annexe V : Annexe 1 (Guide de profil des emplois) Classification des emplois	44
Annexe V : Annexe 2 (critère classants) Classification des emplois	44
Annexe V : Annexe 3 (fourchette de correspondance du coefficient) Classification des emplois	46
Annexe V : Annexe 4 (exemples d'emplois types avec leurs définitions) Classification des emplois	46
Annexe V : Annexe 5 (exemples de cotations) Classification des emplois centres de conditionnement de volailles	48
Annexe V : Annexe 6 (CHASYCA - GTVD) Accord du 5 février 1993 relatif à la classification des emplois	60
Annexe VI : Durée du travail - Accord du 31 décembre 2009	60
Accord d'application du 24 septembre 1976 relatif au calcul de la prime annuelle	63
Accord du 22 juin 1979 relatif à la mensualisation	64
Annexe VII : Accord du 15 septembre 1987 relatif à la sécurité de l'emploi	75
Accord du 12 février 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	78
Adhésion du 5 juillet 1999 du CNADEV à la convention	81
Avenant du 10 octobre 2002 relatif au travail de nuit	82
Accord du 26 février 2004 portant création d'une CPNEFP	83
Avenant du 30 septembre 2005 portant changement de dénomination de l'activité concernée	84
Avenant du 30 septembre 2005 relatif à la professionnalisation	84
Avenant du 16 décembre 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation	88
Accord du 28 juillet 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans	91
Accord du 23 mai 2007 relatif à la santé et la sécurité dans les industries de la transformation des volailles	92
Accord du 31 décembre 2009 portant actualisation de la convention	98
Accord du 12 janvier 2012 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise	101
Accord du 14 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	103
Accord du 11 mars 2014 relatif à la désignation d'un OPCA	106
Accord du 23 décembre 2015 relatif aux certificats de qualification professionnelle	106
Avenant du 11 octobre 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation	109
Accord du 27 juin 2019 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	112
Accord du 15 janvier 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres	117
Accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée	120
Avenant n° 1 du 6 février 2023 à l'accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée	124
Avenant n° 2 du 7 mars 2023 à l'accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée	125
Accord de méthode du 26 juin 2023 relatif aux classifications des emplois	125
Accord du 18 juin 2024 relatif à la santé et à la sécurité au travail	126
Textes Salaires	143
Accord du 1er octobre 2007 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2007 et au 1er janvier 2008	143
Accord « Salaires » du 1er juillet 2009	144
Accord du 1er mars 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010	144
Accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	145
Accord du 14 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	146
Accord du 12 avril 2013 relatif aux salaires minima garantis au 1er avril 2013	147
Accord du 18 mars 2014 relatif aux salaires minima garantis au 1er mars 2014	147
Accord du 3 mars 2016 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2016	148
Accord du 15 février 2017 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2017	148
Accord du 7 février 2019 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2019	149
Accord du 14 février 2020 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2020	150
Accord du 20 janvier 2022 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2022	150
Accord du 12 septembre 2022 relatif aux salaires à compter de septembre 2022	151
Accord du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima garantis au 1er mai 2023	152
Accord du 4 mars 2024 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la mise en place d'une prime transport	152
Textes parus au JORF	155
Arrêté du 30 juillet 2019	155
Arrêté du 27 juillet 2020	155
Arrêté du 18 décembre 2020	155
Arrêté du 17 septembre 2021	156

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES DU 10 JUILLET 1996

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des istdienurs avicoles.
Syndicats signataires	Fédération générales agro-alimentaire FGA-CFDT ; Fédération générales des tlarearuivls de l'agriculture de l'alimentation FGTA-FO ; Fédération notlaanie des syndtcais de l'alimentaire CFTC.
Organisations dénonçantes signataires	Adhérent : Le comité natoainl des aorbtaits et arietels de découpe de volailles, lapins, caehuvrx (CNADEV) par coueirrr du 5 jleuilt 1999 (BO CC 99-30).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Il a été coenvnu et arrêté ce qui siut :

La rmeise en orrde rédactionnelle, oejbt du présent accord, vsie à rectifier, compléter ou smiuerppr crenatis atclreis de la civooentnn cilovltece dnot la rédaction n'est puls conrmfoe à des doitipsioss législatives ou réglementaires ou des accdros paritaires, plsonsreiofns ou interprofessionnels, ituenrnves antérieurement au présent accord.

En cocunlat cet accord, les paertis sgjiaraents ont manifesté asnii luer volonté commue de procéder à une msie à juor des dnpoisiitss de la covniotnen cltlocveie nationale. Elels cneonneivnt par airluels de demander, en commun, son extension.

Le tetxe autecl des dositsinpios cmnomeus de la conotnevin et de ses annexes, aunnle et ramceple les texets antérieurement en viuuegr à la dtae de la signature.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La présente cinteonovn règle, sur le teirtrrioe métropolitain, les ropaptrs etnre eyprlueoms et salariés taillrvnaat dnas les sociétés dnot l'activité ppnlriicae prtoe sur l'abattage et/ou la découpe, et/ou la trraomanfositn de volailles, éventuellement accompagnés des activités siauetnvs :

- le ramaasgse ;
- le cinnonditeeonmt ;
- la commercialisation, de l'une ou peiuuslrs espèces sntaevius :
- ttoues espèces de voaille ;
- lianps ;
- chevreaux, est classée suos le n° 15.1 C de la nmcoruatenle d'activités et de produits.

Les établissements à activités mpitllues ou dépendant

d'entreprises à activités meultpils relèvent de la cniontevon ccioltvlee alpbpalcie à l'activité plnaipcire de l'entreprise.

Les ceslaus de la présente ceonnvton cneorcent tuos les salariés des établissements enrnat dnas le camhp d'application défini ci-dessus, même s'ils ne rtessoisernt pas dtcirement par luer piersfoson de celui-ci.

Article 2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La présente ceiontnvon est colucne puor une durée d'un an à cetmpor du 1^{er} juillet 1973.

Elle se prruvusioa ensuite, par ttacie reconduction, puor une période indéterminée.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Chauqe pirtae staiiangre puet dmeednar la révision de la présente cotoevnnin et, le cas échéant, de ses annexes. Ttuoe deadnme de révision dvrea être portée, par letrte recommandée aevc accusé de réception, à la cacnsnasnoie des auters praites coantenrcatts ; elle dvera comtorepr l'indication des pnitos dnot la révision est demandée et des psnrtoitopos formulées en remplacement.

Les duscoissnis doevrnt cceonmmr au puls trad dnas le délai d'un mios siavnut l'envoi de la lrette de notification.

Pdnenat tuote la durée de la dsusicsoin paiairtre et au mxmiam pendnat un an, les ptearis s'engagent à ne procéder à acnuue fureemrte d'établissement ou cssetiaon de tviraal motivées par les ptnois stejus à révision.

Peandt toute la durée de la dssioiucsn paritaire, les patiers s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La dénonciation pteiallre ou tltoae de la présente cveioonnntn par l'une des pateris contractantes, qui ne puorra ininverter anavt le 1^{er} juillet 1974, derva être portée à la cncnsnisnaoae des atreus pitreas par ltrte recommandée aevc accusé de réception.

Elle srea effectuée aevc un préavis de 3 mois, au-delà duquel la cnevionotn ctinuoenra à pdruorie ses eftfes jusqu'à la msie en

palce d'un noeavvu txtee et au puls trad penandt 1 an.

En cas de dénonciation par une partie smeleenut des oogisatnarins saigtigenas eulermoyps ou des stgeiaranis salariés, clea ne fiat pas ostcbale au minteian en vugieur des disnoipitos de la présente conoeivntn etre les auters contractants.

Article 5 - Conventions et accords antérieurs

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les prietas rleanppet l'inexistence de cvoonnteins celnuocs antérieurement sur le paln régional (1).

La présente cionenotvn ne puet être en auucn cas la cuase de rttiirsoecn aux avnatages peuaicriltrs de qluuee nturae qu'ils soient, aicuqs sur le paln d'une ersnptiree ou d'un établissement antérieurement à sa dtae de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entndeu que les cnidotonis d'application et de durée de ces aetnavgas dnas l'entreprise ou l'établissement ne ssnibuest acunue mticoiaodifn du fiat de la présente convention, tnat à l'égard du penosenrl anicen que du pnonseerl neuenvllomet embauché.

Toutefois, les aangavets rnuonces par la présente cinnvoeton ne peunvet en auucn cas s'interpréter cmome s'ajoutant à cuex déjà accordés pour le même oebjt dnas cieerntas entreprises.

Des avenants pourront apetdar la présente cnvontoein ou ceetniars de ses dtsnoioipsis aux cnitoinods particulières de tairavl dnas la région, la localité ou l'entreprise, conformément aux dsitospionis des lios des 13 jileult 1971 et 13 nbormeve 1982.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des acetlirs L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du traaivl ansii que de l'article 1134 du cdoe civil (arrêté du 7 février 1997, art. 1^{er}).

Article 6 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Puur l'application des diiisnopotss de la présente ceviotnonn et de ses avenants, on eenntd par " présence cuinntoe " le tmpes écoulé duiieps la dtae d'engagement du cnoatrt de taviral en cours, snas que seiont eulcxes les périodes pdneant llelesequs le crotnat a été suspendu, teells que :

- périodes de mlaadie ou d'accidents ;
- périodes milieriats obigeortlias ;
- périodes de maternité ;
- périodes de fmtairoon peiernnfsloolse ;
- congés de fraimoton économique sacolie et sldcniyae obeutns dnas le cadre de la loi du 30 décembre 1985 ;
- délais accordés dnas criaents cas par l'employeur aux immigrés puor fateiclr lerus congés dnas luer pyas d'origine ;
- abnecess autorisées par l'employeur.

Puur la détermination de l'ancienneté, on tnireda cpmtoe également :

- de la période cpsomire etre le départ au sveirce mairitlie oagtorilibe et la réintégration dnas l'entreprise, loqrsue l'intéressé aivat au mions un an de présence au mmonet de son départ et qu'il a pu être réintégré après aiovri fiat connaître à l'employeur, au puls trad dnas le mios siuvnat sa libération, son désir de rnpdreee immédiatement son eolpmi ;

- de la durée du congé snas sdloe puor élever un ennfat otbneu par la mère ou le père de famille, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé ;

- de la moitié de la durée du congé pntaearl d'éducation.

Enfin, de la durée des cronntas de traaivl antérieurs dnas l'établissement, à l'exclusion tuoitfoes de cuex qui auenrait été ropums puor futae grave.

Article 7 - Liberté syndicale - Liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'exercice du driot scandiyl est rncneou dnas toeuts les eprnterisis dnas le reepsct des dotris et libertés gatrians par la Cnituotsiton de la République, en peruciltair de la liberté inilddeluve du travail.

L'observation des lios s'imposant à tous, les parites rnssaineeocnt la liberté d'opinion ainsi, que le droit, puor les tauairvlerls d'adhérer lbreiment et d'appartenir à un snadyict pioeenonfssrl constitué en vretu du lirve IV du cdoe du travail.

Suos réserve de l'application des txeets législatifs et réglementaires en vigueur, l'entreprise étant un leiu de travail, les ereylupmos s'engagent à ne pnerdre en considération ni les opiinnos des salariés, ni lures oireings sociales, ni le fiat d'appartenir ou non à un sydanict puor arrêter lreus décisions en ce qui ceocrnne l'embauchage, la cundiote ou la répartition du travail, l'exercice du dorit de grève, la frmotaion professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mseures de discipline, d'avancement ou de congédiement.

Si un salarié eimtse qu'une mrsuee a été pisre à son etnrcone en voaitoiln du dirot syndical, le cheh d'entreprise et le délégué du poneesnrl assisté du délégué syndical, s'emploieront à établir les ftais et à aeptrop au cas liugteix une solution équitable snas que cette procédure fasse otblsace à la possibilité du ruorecs à la cssmimioon de ctiocniliaon prévue à l'article 79 ci-après ou à ce que le ciolnft siot siuoms à la jiuoutcdiirn compétente.

Article 8 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Tuot sdnciyat affilié à une oaisiragotnn représentative sur le paln national, asini que tuot ature sdniycat représentatif dnas l'entreprise ou dnas l'établissement, puet constituer, au sien de l'entreprise ou de l'établissement, une stoecin slnaicyde qui assure la représentation des intéréts poeefnslsneris de ses mmbeers conformément aux dpisinsotios de l'article L. 411.1 du cdoe du travail.

La cetoelle des csaonioitts scenidlays puet être effectuée à l'intérieur de caquhe établissement.

L'affichage des cumiaocinnomts slaecdinys s'effectue lebirment sur des pnanauex réservés à cttee usage et dtiictns de cuex qui snot affectés aux ciunaoncotimms des délégués du pnsernoel et du comité d'entreprise. Un ereaxlpmie de ces cuatimonmoins slicaeydns est tsnirams à la dtriecon au menmot de l'affichage.

Les peaanunx snot mis à la diosoiipstn de chqae seciton snydliace dnas les cooinidtns précisées à l'article 10 ci-après et saviunt des modalités fixées par aroccd aevc la direction.

Les pcnliabiutos et tatracs de nartue slacidyne pveneut être liebmrent diffusés aux tlaviluearrs de l'entreprise, dnas l'enceinte de celle-ci aux heuers d'entrée et de strioe du travail.

Ces communications, pabtnoliicus et trtcas doenvit cordsnrpeore aux oicjbefts des oagoirnnsiats pleisnoesnrfeols tles qu'ils snot définis à l'article L. 411.1 et L. 412.8 du cdoe du travail.

Là où un lacol aménagé, panuvot être cueli des délégués du pnreeonsl est mis à la dpiioiotssn des scnteois syeadcnils par l'établissement, il est muni, dnas tuote la murese du pslosibe d'un taxiphone.

Dnas les établissements de puls de 200 salariés et si les soneitcs syndieacls le demandent, ce lacol diot être discitnt de ceuli des délégués du personnel.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce laocl par les snitoces sciadlenys snot fixées par acocrd aevc la direction.

Les adhérents de cuqhae sicoten scydnlaie pneuevt se réunir une fios par mios dnas l'enceinte de l'établissement, en dhoers des hueres et des lacuox de travail, savinut des modalités fixées par aocrd aevc la direction.

Dnas les eeptirsnres d'au mions 50 salariés, cqhuae scandiyt représentatif qui ctnuitsoe une siecton siaydclne désigne un ou pulsreuis délégués scuniydax puor le représenter auprès du cehf d'entreprise.

Dnas les ersprientes qui eomplient minos de 50 salariés, les staicndys représentatifs peeunvt désigner un délégué du pnenrsol cmome délégué syndical, puor la durée de son madnat ; ctete désignation n'ouvre cnndapeet pas diort à un crédit d'heures supplémentaire, le tepms dnot dospsie le délégué du poseernl puor l'exercice de son mandat puonavt également être utilisé puor l'exercice de ses fonicnots de délégué syndical.

Le nom des délégués sucidnyax est porté par écrit par les sitncydas à la ccsnnaiansoe du cehf d'entreprise.

Dnas les établissements gruoapnt de 501 à 1000 salariés, le délégué sidcanyl puet aoivr un suppléant, dnot le nom est porté à la ccaonsinsane de la dirteioen en même tmpes que culei du tuilitrae accrédité.

En atcipoliapn de l'article R. 412.2 du cdoe du tvaaril et de l'alinéa qui précède, le nmorbe de délégués sidaynucx srea le suavint :

- de 50 à 500 salariés : 1 délégué

- de 501 à 999 salariés : 1 délégué
1 suppléant

- de 1000 à 1999 salariés : 2 délégués

- de 2000 à 3999 salariés : 3 délégués

- de 4000 à 9999 salariés : 4 délégués

- au-delà de 9999 salariés : 5 délégués

Le ou les délégués siydcanax dvoient être âgés de dix-huit ans accomplis, talreilavr dnas l'entreprise deipus un an au minos et n'avoir encouru aunuce des caoadtnnonims prévues aux alirects L. 5 et L. 6 du cdoe électoral.

Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à qtruae mios dnas le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fociotnns de délégué snydcial snot cepimotabl aevc celes de délégué du personnel, de représentant du pnneoesl au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant sdcyanil au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué snacydil asnii désigné est habilité à représenter son otgiaroainsn sdinyalce auprès de la dtcioren de l'entreprise, en peltraciur : clscouonin du porctoole d'accord reiatlf aux élections des délégués du penneosl et du comité d'entreprise, dépôt des lsetis de cdnatdias à ces élections, uiaolsittin du pnnaeau d'affichage, rioaticatifn des acrocds clnuocs au paln de l'entreprise dnas le carde de la loi du 13 nervmobe 1982 reltaive aux cionvonntes et arodccs ceictolfls d'entreprise.

C'est lui, en outre, qui, dnas les cniiootnds prévues par la loi, asistse les délégués du personnel.

D'une manière général, dnas ses ietnnovertis auprès de la direction, il peut, dnas les oisacncos eixetplneeolncs se farie lui-même asseitsr par un représentant de son oaonsiagitrn silydcane extérieur à l'entreprise.

Dnas les mêmes conditions, le cehf d'entreprise puet également se faire asestisr par des cbalteuroolras aeapaptnnrt à l'entreprise.

Le délégué snaydcil et le délégué syancidl suppléant bénéficient, en cas de lecmnnieiect ou de msie à pied, de la ptcotioern résultant des doipisnotsis de l'article L. 412.18 du cdoe du travail, à svioar :

" Le lcineeminct d'un délégué saiyndcl ne puet ineneritvr qu'après aiatrustooin de l'inspecteur du tvaairl ou de l'autorité qui en tniert lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le cehf d'entreprise

a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

" Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

" La même procédure est applicable au licenciement des agents délégués syndicaux pendant du moins après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

" Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L. 425.2 et L. 436.2 du code du travail. "

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, un crédit d'heures est attribué à chaque délégué syndical titulaire pour assurer ses fonctions, à savoir :

- 50 à 150 10 heures par mois

- 151 à 500 15 heures par mois

- au-dessus de 500 20 heures par mois

Le temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements de 501 à 1000 salariés, le délégué suppléant peut représenter le délégué titulaire avec l'appui sur le crédit d'heures de celui-ci.

Dans les établissements où ont été désignés conformément à l'article 412.11 du code du travail, deux délégués titulaires, ceux-ci peuvent, conformément à l'article 412.20, répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assurer leurs fonctions ; ils en informent la direction.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputées sur les crédits d'heures fixés ci-dessus.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le délégué syndical d'un des établissements peut être désigné par son collègue central d'entreprise et accrédité à cet effet. Lorsque l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures sera alors porté au crédit des autres établissements de l'effectif total de l'entreprise.

Le délégué syndical, dans l'exercice de ses attributions peut se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ; ses obligations, à l'égard de l'employeur, sont celles des représentants du personnel bénéficiant d'heures de délégation.

Article 9 - Autorisations d'absences

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

a) Afin d'assister aux assemblées statutaires ou électorales de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction dans une organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une autorisation écrite nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne soit pas de façon incompatible avec la tâche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse, qui sera motivée en cas de refus, lui sera donnée par écrit dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

b) Une autorisation d'absence est également accordée aux salariés participant à une réunion paritaire, au sien de la présente convention, décidée entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives.

Ces autorisations sont délivrées dans les limites définies à l'article 79 de la présente convention.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur supérieur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les difficultés que leur absence peut entraîner à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Article 10 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux comités d'entreprise et des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans des endroits facilement accessibles à tous les salariés ; ils mesurent au moins 0,60 m

0,45 m ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux comités d'entreprise et des organisations syndicales doivent permettre d'identifier les salariés concernés, ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement dispose d'un panneau dans l'établissement dont l'effectif n'est pas supérieur à 100 salariés. Dans les établissements de plus de 100 salariés, le nombre de ces panneaux pourra être de 2 par organisation syndicale représentative. En cas de besoin, un accord entre la direction et le délégué syndical pourra être conclu pour élever le nombre approprié de ces panneaux.

Les panneaux des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposés sur des panneaux dont le nombre est fixé selon les mêmes modalités.

Les panneaux des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposés sur des panneaux légaux les uns respectivement.

Les obligations des délégués syndicaux sont prévues à cet effet par l'article 8 de la présente convention.

Délégués du personnel

Article 11

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Dans chaque établissement occupé par dix salariés, la

représentation du personnel est assurée par les délégués titulaires et délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et par les accords ci-après.

Article 12

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Il est élu dans chaque établissement :

- un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;

- deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 74 salariés ;

- trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 75 à 99 salariés ;

- quatre délégués titulaires et quatre délégués suppléants pour un effectif de 100 à 124 salariés ;

- cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants pour un effectif de 125 à 174 salariés ;

- six délégués titulaires et six délégués suppléants pour un effectif de 175 à 249 salariés ;

- sept délégués titulaires et sept délégués suppléants pour un effectif de 250 à 499 salariés ;

- huit délégués titulaires et huit délégués suppléants pour un effectif de 500 à 749 salariés ;

- neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants pour un effectif de 750 à 999 salariés.

A partir de 1000 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Article 13 - Electorat - Eligibilité

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant eu aucun des commandements prévus par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint des ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis à la date du scrutin, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où, en raison de l'effectif ne permettant pas l'élection d'ancienneté, il est impossible de respecter l'éligibilité.

Ne sont pas éligibles les salariés qui ont été déchu de leurs fonctions en vertu des dispositions des articles 27 et 28 de la loi du 28 septembre 1944.

Les délégués sont élus pour une période de deux ans et sont rééligibles.

Article 14 - Collèges électoraux

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les partenaires sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti au moins en deux collèges :

1. Ouvriers et employés.

2. Cadres, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feroit l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Organisations des élections

Article 15

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les organisations syndicales représentatives sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats aux élections de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

La date du scrutin doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués ; elle est annoncée au moins quinze jours avant l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Les listes des candidats sont dressées par les organisations syndicales intéressées conformément à la loi du 28 octobre 1982 ; elles sont déposées à la direction au moins une semaine avant

avant la date de l'élection.

Article 16

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Sur demande des organisations syndicales, des établissements publics 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. Lesits électorales par collèges.
3. Textes concernent 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. Noms des organisations syndicales rattachées aux élections.

Article 17

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

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 ancien.

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 a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont qu'une 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 subit aucune réduction de salaires.

Article 18

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Ces bulletins, ainsi que les enveloppes, doivent être uniformes, doivent être fournis par la direction qui arrête également à l'origine des isolements.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand ces bulletins portent des listes et des noms différents ; ils ne comptent que pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat.

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. Dans ce cas, la décision prend, en accord avec les délégués syndicaux, toutes dispositions pour assurer la matérialité, la régularité et le secret du vote.

Article 19

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges que le nombre de voix obtenues par elle constitue le quotient électoral. Le nombre de voix obtenues par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chaque candidat. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir (conformément à la jurisprudence émise en la matière au moment de la signature de la convention collective).

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les votes ne sont pas pris en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il restait à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne, et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, le siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également relié le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui s'appréhendent d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

Celui-ci est transmis dans les quinze jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Un extrait en est remis à chaque délégué élu ; un autre est affiché dès la lendemain dans l'établissement intéressé ; un autre est adressé aux organisations syndicales ayant présenté des listes.

Article 20

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Si un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions, son

remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même liste, par priorité, de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu dans le cadre de cette liste, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation siégeant sur la liste immédiatement après le délégué élu siot comme titulaire, siot comme suppléant, et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Ce délégué devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

S'il existe plusieurs suppléants de la même liste et de la même catégorie, désigne celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix de la liste.

Article 21

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

En cours de mandat, les fonctions du délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Attributions des délégués

Article 22

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs tous les réclamations individuelles ou collectives, relatives à l'application des lois et des règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ; ainsi que des contentieux et autres conflits de travail à l'entreprise.

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La direction informe les délégués du personnel intéressés de la décision de l'inspecteur du travail dans l'établissement lorsque celle-ci est motivée par des observations ou réclamations transmises au directeur par un ou plusieurs délégués.

Les salariés peuvent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui confier les fonctions et obligations des représentants du personnel dans la compétence de ce comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En l'absence de comité d'entreprise, ils peuvent constituer

l'employeur toutes les fonctions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conformément avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de tous les services scolaires de l'établissement, quelle qu'en soit la forme ou la nature, et exercent dans les cas prévus par le code du travail les fonctions en leur qualité de comité.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à la loi du 23 décembre 1982, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1 du code du travail.

Article 23

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Les délégués peuvent, en outre, être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Ils sont également reçus sur leur demande, siot individuellement, siot par catégorie, siot par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter, conformément à l'article L. 424-4 deuxième alinéa, du code du travail.

S'il s'agit d'une société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne paraît être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Dans ses relations avec la direction, un délégué titulaire peut toujours se faire assister par un autre délégué, titulaire ou suppléant. En outre, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale extérieure ou interne à l'entreprise, au cours d'une réunion des délégués du personnel.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, sauf circonstances exceptionnelles, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transmise par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours ouvrables la réponse à cette note.

Article 24

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le délégué est compétent pour tous les questions concernant le collège électoral dont il est l'élu. Sa compétence peut également s'étendre aux questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Article 25

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués

du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en priorité à l'intérieur de l'entreprise. Toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur dans le cadre de leur mission.

Dans la limite de vingt heures par mois, un temps supplémentaire est alloué aux délégués du personnel appelés à exercer, par suite de carence d'un comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les activités économiques du comité.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire tel que les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions par le chef d'établissement ou de réunions d'information préparatoires à des réceptions à l'initiative du chef d'entreprise.

Dans ces deux derniers cas, le temps ainsi passé lui est payé comme temps de travail.

Afin d'éviter des perturbations dans la marche de son service, le délégué qui désire quitter son poste pour exercer sa mission ailleurs que son chef de service, de sorte que son remplacement puisse être assuré si nécessaire.

Chaque délégué titulaire n'aura pas que son hiérarchie de travail puisse être différent de celui en vigueur dans son atelier.

Article 26

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Article 27

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une charge à

son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, est soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail et dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Les garanties énoncées au présent article sont accordées aux candidats aux élections, dès le dépôt des candidatures, conformément aux alinéas 4 et suivants de l'article L. 425-1 du code du travail.

Article 28 - Comités d'entreprise

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Il est constitué des comités d'entreprise dans tous les établissements industriels dans le champ d'application de la présente loi et occupent habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins cinquante salariés.

L'ensemble des dispositions des articles 29 à 36 ci-après s'applique aussi bien aux comités d'établissement qu'aux comités d'entreprises.

Composition du comité

Article 29

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

a) Membres du comité

Le comité est composé :

Le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

Nombre de salariés	Titulaires	Suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6
750 à 999	7	7
1000 à 1999	8	8
2000 à 2999	9	9
3000 à 3999	10	10
4000 à 4999	11	11
5000 à 7499	12	12
7500 à 9999	13	13
A partir de 10000	15	15

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Le nombre des membres peut être augmenté par voie d'accord

entre le chef d'entreprise et les représentants syndicaux reconnus comme représentatives dans l'entreprise.

b) Représentants syndicaux

Sous réserve de l'application de l'article 412.17 du code du travail, chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les obligations syndicales doivent porter à la connaissance de l'employeur :

- soit par lettre recommandée ;
- soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et conjointement simultanément à l'inspecteur du travail les noms et prénoms des représentants au comité d'entreprise qu'elles désignent.

Article 30

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

a) Collège électoral

Le personnel est réparti en deux collèges :

Un collège pour les ouvriers et les employés ;

Un collège pour les cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25 au moins de la totalité ou du renouvellement du comité, la catégorie constitue un collège spécial.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par voie d'accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs. Cet accord est soumis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A défaut d'accord, l'inspecteur du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décide de ce nombre et de cette répartition.

Dans les entreprises à établissements multiples, le nombre d'établissements et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. A défaut d'accord, l'inspecteur du travail dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition.

b) Dépôt des lettres de candidatures

Les lettres de candidatures pour les fonctions de membres

tutélaires et de membres suppléants, établies au préalable par les organisations syndicales représentatives, doivent être :

- soit remis par elles à l'employeur contre récépissé ;
- soit envoyées par lettre recommandée contre demande d'avis de réception.

c) Électorat et éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes :

- âgés de seize ans accomplis ;
- travaillant depuis trois mois dans l'entreprise ;
- n'ayant exercé aucune fonction politique du droit de vote politique.

Sont éligibles (à l'exception des parents du chef d'entreprise, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré, et des salariés déçus de leurs fonctions syndicales en participation des élections des 27 juillet et 26 septembre 1944 relatives au rétablissement de la liberté syndicale ou condamnés pour indignité nationale) les salariés électeurs :

- âgés de dix-huit ans accomplis ;
- ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

d) Opérations électorales

Les dispositions relatives aux opérations électorales prévues aux articles 15, 16, 17, 18, 19, 20 et 21 s'appliquent aux comités d'entreprise. Les délégués aux comités d'entreprise sont élus pour une période de deux ans et sont rééligibles.

e) Procès-verbal des élections

Il doit être transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaire à l'inspecteur du travail.

Lorsqu'un comité n'a pas été régulièrement constitué ou renouvelé, un procès-verbal constatant cette carence sera établi par le chef d'entreprise (ou l'un des salariés intéressés) et transmis à l'inspecteur du travail dans les délais indiqués à ces textes pour le procès-verbal des élections.

Article 31 - Protection légale

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les dispositions de l'article 27 concernant les délégués du personnel s'appliquent également aux membres titulaires et suppléants du comité ainsi qu'aux candidats aux élections.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un

représentant syndical prévu à l'article 29 b est obligatoirement siuoms au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement. Le licenciement ne peut intervenir que sur avis favorable de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres du comité d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne sont pas rééligibles dans les fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membre du comité, qui ont été présentés en vue de leur nomination ou du deuxième tour à partir de la publication de candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

Article - Attributions du comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les attributions du comité d'entreprise sont définies par le titre III du livre IV du code du travail et notamment :

Article 32 - Attributions d'ordre social

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions de travail, ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est notamment chargé de saisir, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la dotation de personnel sur les salaires à l'effort de croissance quel qu'en soit l'objet.

Dans les entreprises employant au moins trois salariés, le comité d'entreprise constitue une commission d'information et d'aide au logement des salariés, tendant à faciliter l'accès des salariés à la propriété et à la location de logements destinés à leur usage personnel.

Il est également consulté sur les problèmes relatifs à la formation et au perfectionnement des salariés ainsi qu'à leur accès à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Le comité assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des

salariés ou de leurs familles dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Article 33 - Attributions d'ordre économique

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il juge utiles ;

b) Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté par leurs initiatives et leurs propositions, une récompense particulièrement utile à l'entreprise, telle récompense qui lui semble méritée ;

c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la maintenance générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Chaque année, il étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'inspecteur du travail.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de modifications d'effectifs : il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification immédiate des structures de production de l'entreprise.

Au cours de chaque trimestre, le président ou le président de l'entreprise ou d'établissement des industries sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des conditions et la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la modernisation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de mesures techniques sur les conditions de travail et de l'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.

d) Il est également informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

e) Il est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à toute proposition d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet en particulier au comité un état révisé rétrospectif de l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

f) Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la détermination est en outre tenue de convoquer au comité, avant la présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte de résultats, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui sont soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces comptes ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et former toutes observations utiles qui sont portées à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable. Cet expert est rémunéré par l'entreprise. La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Cet expert a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes. Il est tenu au secret professionnel pour tout ce qui est relatif aux procédés de fabrication ainsi qu'à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes avantages et aux mêmes droits que les actionnaires, et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des

employés et ouvriers, assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Dans les sociétés où il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartenant à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs chefs de service et cadres administratifs, coadjuteurs ou techniciens assimilés sur le plan de la classification.

Toutefois, dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend des administrateurs ou des membres élus par les salariés au titre de la loi du 24 juillet 1996 sur les sociétés commerciales, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces sociétés est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 34 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de membres de ses membres pour remplir les fonctions qui sont jugées nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur la convocation du chef d'entreprise ou son représentant. Il peut en outre tenir une séance réunie à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres quatre jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, l'ordre du jour de la séance les questions relatives à la convocation.

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité des voix des membres présents, ou suppléants remplaçant un titulaire absent.

En cas de décès du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise, ou son représentant, doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité peut décider que certains de ses délibérations seront transmis au directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre. Le chef d'entreprise met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. De plus, le chef d'entreprise verse au comité une somme égale à 0,2 % de la masse salariale brute, sous déduction d'un commun accord le cas échéant des montants en matériel ou en personnel que l'entreprise fournit directement au comité pour assurer son fonctionnement.

Article 35 - Commissions

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans des limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

Article 36 - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le chef d'entreprise est tenu de verser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 29, paragraphe b, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Dans les entreprises de 300 à 500 salariés, les représentants syndicaux bénéficient de la même disposition, dans la limite d'une durée de dix heures par mois.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en priorité à l'intérieur de l'entreprise ; toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur, dans la mesure où leur mission. Ils ne peuvent en aucun cas recevoir pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission d'information et d'aide au logement et de la commission économique est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit, pour les membres titulaires, des vingt heures prévues au premier alinéa.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus au paragraphe b de l'article 29, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des vingt heures ou des dix heures prévues au premier alinéa.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séance du comité ou de réunion d'information préparatoire à la séance. Dans ces deux derniers cas, le temps ainsi passé lui est payé comme temps de travail.

Article 37 - Comité central d'entreprise

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Dans les entreprises appartenant des établissements distincts appartenant au même groupe salariés chacun, il sera créé, outre les comités d'établissement, un comité central d'entreprise présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont régis par les articles L. 435-1 et suivants du code du travail.

Cuqah oisnatiarogn scidylnae roecnune cmoe représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi soit parmi les représentants de chaque établissement, soit parmi les membres élus de ces comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. Lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical auprès d'un comité d'établissement, le temps passé aux séances n'est pas déduit du temps dont il peut disposer au titre de l'article 36-1 de la présente convention.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois sur convocation du président.

Le temps passé aux séances du comité central et pour s'y rendre par ses membres leur est payé comme temps de travail.

Tous les participants au comité central d'entreprise sont, s'il y a lieu, remboursés des frais de déplacements nécessités par leur assistance aux réunions.

Ces dispositions s'appliquent également au représentant syndical.

Article 38 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le comité établit son règlement intérieur, qui, notamment, énumère les règles générales auxquelles le comité coopère ou dont il assure ou contrôle la gestion, ainsi qu'il est indiqué à l'article 32.

Article 39 - Financement

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues

par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 " assnaut des roeusesecs stelbas aux comités d'entreprise " n'apporterait pas au fieancnment des itnisountits silcaoes du comité d'entreprise une cotirutnoibn au mnois égale à 1 % du mnaotnt des rémunérations suoemiss à ctotaiiosn puor la sécurité sociale, l'employeur dvrea potrer sa cbtnoiortiu à ce pourcentage.

Si l'employeur fciane déjà de sa prpore intiivave un pmgmrroae d'avantages (y corimps les avtneagas en nature) ou de réalisations solcieas en fuvaer de son personnel, ce pmgrmraoe purora être pirs en carghe par le comité, à cncerornuce du mnoatnt de la coiitobunrtn indiquée à l'alinéa qui précède, suos réserve d'application de l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité interentreprise, l'employeur dvera piuvoor jifisuter de l'emploi d'une somme équivalente à cttee cotbinitoron suos fmore d'avantages (y cmrpois les aagantevs en nature) ou de réalisations seclaios en fvauer de son personnel.

Article 40 - Embauchage - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les euympoerls fnot connaître luers boisnes en main-d'oeuvre au sveirce puiblc de l'emploi. Ils peuvent en otrue reurocir à l'embauchage direct.

Le peornsnel est tneu informé, par vioe d'affichage, des catégories pnlossneloifeers dnas lqesleuels des pseots snot vacants.

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

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dnot les coinindtos et la durée snot puor cauqhe catégorie de salariés indiquées dnas les aneenxs correspondantes.

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

Une épreuve de qalacoifuiitn professionnelle, dnot l'exécution ne cstnoitue pas un emagngenet ferme, puet avior leiu pennadt la période d'essai. Si un cddnaait puet justifier, par des ciatretcfs en bnone et due forme, qu'il a eu au minuiimm toirs années de puaiqrte snas itnroutipren dnas la catégorie professionnelle, il est dispensé de ctete épreuve préliminaire.

Tuot salarié fiat obligatoirement, en vue de son embauchage, l'objet d'un eemxan médical dnas les cntiiodns prévues par les diosnipstois légales en vigueur.

Article 41 - Mutation

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La mtotuian cisonste à être affecté à un neovul emploi, le cas échéant après une période d'essai.

Lorsqu'un elyeupomr se viot dnas l'obligation de dnmedear à un salarié d'accepter un eoplmi comanrtpot un srlaiiae inférieur à cueli de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, puor faire cionnarte son refus, d'un délai de réflexion dnot la durée est

fixée dnas les aenexns et qui cmenocme à ciuror à ctomepr de la dtae à llulaeqe la pstioioorpn de moaiuttn lui a été faite par écrit.

Lqsurue la situaoitn économique de l'entreprise cudoint celle-ci à rcuoieirr à des mittanusos de peosts internes, ou dnas un artue établissement, en vue de leimtir la dntumioiin de ses effectifs, des grinaetas (règles de procédure, délai de réflexion, indemnité temporaire) snot définies par le chpatire III de l'accord du 15 septbmere 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de muitsanalsieon du 22 jiun 1979.

Article 42 - Remplacement

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le reelnemcpamt poivsrroie effectué dnas un potse de ciassocaiiltfn supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne puet excéder la durée de six mois, suaf si le rnmpecleemat est motivé par la mdaalie ou l'accident du titulaire, aqeuel cas il ne puet excéder la durée d'un an.

Suaf dospioiistn spéciale prévue à l'annexe " Oeurrvs ", les cntitudois de rémunération snot fixées ansii qu'il siut : pndeant le preiemr mios de remplacement, le salarié cnnouite à peovicerr sa rémunération antérieure ; à piartr du deuxième mios et jusqu'à la fin du remplacement, il reçoit une indemnité cpnoetasimrce au mnios égale à la moitié de la différence ernte sa rémunération antérieure et le siaarle miinum appillcbae au psote qu'il opcuce provisoirement, augmenté le cas échéant, des peimrs afférentes à l'emploi.

Les rltmemcnaepes poierroisvs effectués dnas des ptesos de catlssiocfiain monis élevés n'entraînent pas de caeegnnhmt de cooiaistfilsn ni de réduction de salaire.

Puor qu'il y ait ramemnpceelt au snes du présent article, il est nécessaire que l'ensemble des fnonctios et des responsabilités du tuiitraie du ptsoe siot assuré par son remplaçant provisoire.

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 43

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

En cas de rutrpue d'un ctntroat de tviaral à durée indéterminée, et suaf cas de focre meurjae ou de futae grave, les durées des préavis réciproques snot fixées par les différentes annexes.

La ncaiftooitin par l'employeur de la rtpurue du crontat de taivarl diot être effectuée en conformité aevc les dtnioisposis des arctiels L. 122-14 et sinuatvs du cdoe du travail par lrette recommandée aevc accusé de réception, la dtae de présentation de la lertte recommandée fianxt le pnoit de départ du préavis.

Dnas le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre ptiare srea calculée sur la bsae du slaraie effectif.

Si le salarié licencié par son elyupmoer trovue un arute eoplmi

avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut reprendre immédiatement ce nouvel emploi sans être radelebe d'aucune indemnité, le salarié doit être remboursé à son départ de présence effective avant son départ lui est payé, à l'exclusion d'indemnité pour la perte du préavis restant à courir.

Article 44

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Pendant la période de délai-congé, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures.

Le motif de la journée où peuvent se produire ces absences est fixé d'avance par un accord au gré de l'intéressé, un accord au gré de l'employeur.

Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées selon des modalités fixées d'un commun accord.

Qu'il s'agisse du personnel rétribué à l'heure ou du personnel rétribué au mois, elles sont rémunérées, sauf en cas de départ volontaire.

Article 45 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

Les conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement sont fixées par les annexes de la présente convention.

Article 46 - Licenciements collectifs

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les dispositions relatives aux réductions d'effectifs ou aux licenciements collectifs dans la satisfaction du personnel, pour des raisons économiques d'ordre conjoncturel ou structurel font l'objet de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 15 septembre 1987.

S'il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Les critères prennent notamment en compte les critères de ancienneté et de ancienneté de ancienneté isolés, l'ancienneté de ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques particulières rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

En cas de cessation de l'activité, le salarié ainsi licencié ou ayant accepté une conversion, bénéficiera d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail, s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir du départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Article 47 - Certificats de travail

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en mains propres ou, à défaut, envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois effectués 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.

Durée du travail - Heures supplémentaires

Article 48

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

48. 1. Appréciation de la durée du travail sur la semaine

48. 1. 1. La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur, ainsi qu'aux dispositions de l'accord du..... se rapportant à l'accord du 15 février 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail, modifié par avenant du 29 février 1988.

Il est précisé que par ? semaine ? il y a lieu d'entendre la semaine civile qui s'étend du lundi au dimanche inclusivement. Il est également précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail effectif doivent donner lieu aux majorations légales de 25 % pour les 8 premières heures et 50 % au-delà.

Toutefois, chaque entreprise a la faculté de remplacer, après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, le personnel de tout ou partie des heures supplémentaires par un nombre équivalent, dans les conditions légales et réglementaires applicables en la matière.

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser la durée maximale du travail fixée par la loi.

48. 1. 2. La durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne pourra dépasser 44 heures. En cas de coretalement, les modalités particulières à prendre pour l'application de cette disposition sont déterminées après consultation des représentants du personnel.

48. 1. 3. La répartition d'une durée de travail égale à 35 heures de travail effectif entre les jours ouvrables de la semaine est faite selon l'une des modalités suivantes :

- ? répartition du travail effectif à raison de 7 heures par jour pendant 5 jours ouvrables avec chômage le samedi ou le dimanche ;
- ? répartition du travail effectif à raison de 5,5 heures sur 6 jours ouvrables de la semaine ;

? répartition inégale de 35 heures de travail effectif de la semaine, avec un maximum de 8 heures par jour afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

48. 1. 4. Aux termes de l'article 4 du décret du 13 mars 1937, le présent article ne peut être occupé que conformément aux dispositions d'un arrêté précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail fixant les heures auxquelles le travail est effectué et finit chaque période de travail.

Toute modification de la répartition des heures de travail dans le lieu, avant sa mise en service, à une répartition de l'horaire ainsi établi. Cet horaire, signé par le chef d'établissement ou son représentant, est affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit sur un tableau affiché dans les mêmes endroits que l'horaire, soit sur un règlement spécial convenu avec le personnel et mis à la disposition de l'inspection du travail.

48. 2. Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

Les dispositions relatives à l'appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, énoncées par l'article de la modulation, sont assues l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 15 février 1982, lui-même modifié par l'annexe du 29 février 1988 ainsi qu'à son annexe. Elles s'appliquent ci-après l'annexe VI.

Article 49

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les heures effectuées en complément de la semaine sont majorées de 50 p. 100 s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Au cas où un salarié, serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit, à un temps de repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, ce jour étant fixé par l'employeur. Dans le cas où l'employeur le préfère une majoration de 100 p. 100 du taux habituel des heures effectuées le jour férié sera versé au salarié.

Article 50

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

a) Tout salarié travaillant habituellement ne peut bénéficier d'une prime indépendante du salaire égale à 20 p. 100 de son taux habituel pour chaque heure de travail située entre 22 heures et 6 heures.

b) Tout salarié travaillant exceptionnellement ne peut bénéficier d'une prime indépendante du salaire égale à 40 p. 100 de son taux habituel pour chaque heure située entre 22 heures et 6 heures.

c) Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié travaillant au moins quatre heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficie de la faculté d'un casse-croûte ou à défaut d'une indemnité d'un montant égal à une fois et demi le taux habituel de base du salaire ordinaire de chaque entreprise.

d) Un accord collectif d'entreprise peut instituer une autre période de 8 heures consécutives, comprises entre 22 heures et 7 heures, qui se substitue à l'horaire visé aux dispositions précédentes.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux heures de nuit.

Article 51 - Absences pour maladie ou accident - Garantie de l'emploi

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Motifs ou causes :

Sous réserve de l'application de l'article L. 122-14 et suivant du code du travail et de la jurisprudence, les absences, résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf cas de force majeure, dans les trois jours ne constituent pas une rupture du contrat de travail, si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- cinq mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre un et trois ans ;

- six mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre plus de trois jusqu'à cinq ans ;

- huit mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre plus de cinq jusqu'à dix ans ;

- dix mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre plus de dix jusqu'à quinze ans ;

- un an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à quinze ans.

L'ancienneté déterminant la période de protection est appréciée à la date du premier jour de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, à l'expiration des délais ci-dessus, le salarié bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé selon les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 45 des dispositions communes.

Dans le cas où un salarié est amené à être absent pour cause de maladie ou d'accident du travail ou plusieurs fois au cours d'une période de douze mois suivant la première absence, la garantie prévue aux dispositions ci-dessus reste limitée, en tout état de cause, à la durée totale comprise entre les garanties fixées ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté doit, en temps utile, informer le directeur de sa demande de repos du travail, et subir la visite médicale de repos conformément aux dispositions légales.

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et assumer les obligations que comporte à l'emploi précédemment occupé.

A défaut d'un tel arrangement dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical constatant l'inaptitude conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du code du travail, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de

ce délai, le salarié reprendra à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Article 52 - Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Accident du travail ou maladie professionnelle :

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle sont réglementées par les articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail, ces articles prévoient notamment que :

- les absences résultant d'un accident du travail, artère qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle ne constituent pas une rupture de contrat de travail, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ;

- si le salarié n'est pas déclaré apte à reprendre son emploi initial après une absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur tente de le reclasser dans un emploi approprié à ses capacités et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé. Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical constatant l'inaptitude conformément aux dispositions de l'article R. 241-51-1 du code du travail, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Dans l'hypothèse où le reclassement est impossible ou refusé par l'intéressé, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-5 et L. 122-32-6 du code du travail.

Article 53 - Appel sous les drapeaux - Périodes militaires

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

1. Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

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.

Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi similaire à la même catégorie professionnelle que le sein est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai d'un an à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauche dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui devra être vacant (1).

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 année de 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. Si un salarié se trouve assujéti 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 122-19 du code du travail (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).

Article 54 - Absences fortuites

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident graves du conjoint, incendie du domicile) dûment justifiées et portées dans les soixante-douze heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivé.

La durée de ces absences ne peut dépasser dix jours sur une même période de douze mois.

La même disposition s'applique à la mère ou au père de famille ; lorsqu'ils sont deux salariés, en cas de maladie ou d'accident graves de l'un d'eux âgé de moins de seize ans, (ou de force majeure dûment justifiée) sous réserve que l'intéressé s'absente à son emploi pour un motif médical précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

L'exercice des fonctions d'agent de police municipal, de conseiller prud'homme, de juré, de membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale ou de titulaire complémentaire ne constitue pas une rupture du contrat de travail. L'employeur assurera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et instances ou des commissions qui en dépendent, ces absences n'étant pas rémunérées par l'entreprise.

Congés payés

Article 55

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties contractantes se réfèrent à la réglementation en vigueur, articles L. 223-1 à L. 223-15 et R. 223-1 du code du travail.

Le congé à durée indéterminée, qui au cours de l'année de référence, n'a pas été occupé par le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Cette durée minimale d'emploi n'est pas applicable pour le calcul de l'indemnité compensatoire de congés payés d'un salarié employé par contrat à durée déterminée.

L'interessé titulaire plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, de deux jours après vingt ans d'ancienneté et de trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté.

Article 56

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible, et au moins deux mois avant l'ouverture de la période des vacances. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés par l'employeur dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ en vacances.

Ce plan est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'entreprise, de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit. Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires. Les conjoints vivant ensemble dans une même commune ont droit à un congé simultané.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés payés peut être prise en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, il peut être dérogé il est dérogé à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de circonstances géographiques particulières. Le congé peut d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables et la durée totale de deux jours de repos hebdomadaire.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques de l'industrie concernée, la quatrième semaine de congé ainsi que les jours supplémentaires d'ancienneté, peuvent être attribués, avec l'accord du salarié, à une époque différente de celle du congé légal et en dehors de la période des congés payés. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Il est précisé que la cinquième semaine de congé, laquelle doit se situer, en vertu de l'accord du 14 janvier 1982, en dehors de la période légale de congé d'été, ne peut être prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent si, après accord préalable du salarié, si, par accord collectif d'établissement.

Article 57

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

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 des jours de travail effectif.

Article 58

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondante à un an de présence. L'accord est de droit pour le salarié ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente.

Article 59

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Dans les entreprises appartenant aux secteurs d'outre-mer ou des immigrés, des dispositions peuvent intervenir, d'un commun accord entre les syndicats et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

Indemnité de congés payés

Article 60

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'indemnité de congés payés 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, telle qu'elle ressort des bulletins de paie qui lui ont été délivrés.

Par rémunération totale on entend le salaire et ses accessoires, à l'exclusion des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursements de frais.

Les périodes de congés payés, les repos compensateurs, les périodes de suspension pour cause de maladie professionnelle, les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes pendant lesquelles le salarié a été rappelé ou maintenu sous les drapeaux (loi du 3 août 1956 et loi du 20 juillet 1957), les périodes de suspension du travail par suite d'accidents de travail survenus au service de l'entreprise, limitées à une durée d'un an, sont, à condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié, considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de la durée du travail effectivement pratiquée dans l'établissement et du salaire nominal correspondant à la classification professionnelle qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant ces périodes.

L'indemnité de congés est égale au dixième de la rémunération définie au premier paragraphe et ne peut être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période du congé.

Cette rémunération est calculée, sous réserve de l'observation des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, en considérant :

- le salaire perçu par l'intéressé pendant la période de paie précédant le départ en congé, évalué conformément à l'alinéa 2 ci-dessus (pour les salariés payés au rendement, la base à retenir est en principe celle de la moyenne du mois précédant le

départ en congés) ;

- l'horaire namorl de tavrail pratiqué dnas l'entreprise siot penadnt l'absence de l'intéressé, si les congés snot donnés par roulement, siot pednant la période de même durée anyat immédiatement précédé la ferutemre de l'établissement ; il ne srea pas tneu cpnote des heures supplémentaires qui peainrurot être ruendes nécessaires par l'absence des salariés en congé.

Dnas le cas où une aaeugmitotnn de sralieas peradrint efeit padennt le congé payé de l'intéressé, l'indemnité se toearuivrt majorée à ceoptmr de la dtae d'application de cttee augmentation, exemaetcnt cmroe si le salarié aaivt continué à travailler.

Article 61

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les modalités de panmeiet de l'indemnité de congé snot fixées par aroccd ernte l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié prat en congé, il peut, anvat son départ, daemnedr à peevrcoir son indemnité de congé payé.

Le pmineaet des juros supplémentaires de congé a nomreeanmlt leiu au mneomt où ils snot emcitfeefefnvt pris, suaf ddmeane caiortnre motivée du salarié.

Article 62 - Indemnité compensatrice de congés payés

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

En cas de résiliation du cantrot de tiaravl avnat que le salarié ait pu pedrnre la totalité du congé aequul il aaivt droit, il lui est versé une indemnité cmnopraecstie puor cqhuae juor de congé dnot il n'a pu bénéficier.

En cas de décès du salarié, l'indemnité cioatmsrpnec est versée à ses anatys droit.

En cas de dpesine par l'employeur de l'exécution du tiavrl pennadt le délai de préavis, la durée du délai de préavis est pisre en considération puor le clcual de l'indemnité de congé payé.

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Article 63 - Avenant du 15 décembre 1980

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Des aonottiriuaass d'absence ne danonnt leiu à auncue rtnueee sur le srilaae snot accordées dnas les ctndnioois sunetvias aux salariés :

Sans citdonoin d'ancienneté :

- mragaie du salarié : 4 jorus ;

- miargae d'un eafnnt ; 1 juor ;

- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un beau-parent : 3 jours.

Après toris mios au monis de présence dnas l'entreprise :

- décès d'un frère, d'une seueur : 1 juor ;

- présélection miariilte : dnas la liimte de 3 jours.

Après un an de présence au monis dnas l'entreprise :

- mrigaae du salarié : 1 snaemie ;

- décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour.

A l'occasion d'une nisnasace suevunre à son fyoer ou puor l'arrivée d'un ennfat placé en vue de son adoption, le salarié a une aoiosiuutran d'absence de tiors jrous après entente avev son employeur.

Ces jrous ne pneeuvt se celumur avev les congés maternité ou d'adoption prévus à l'article 71.

Ces congés ne snroet payés que s'ils ont été eicnefmetfvet pirs au momnet de l'évènement.

Jours fériés

Article 64

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Tuos les jrous fériés légaux snot nreemlmoat chôchés et luer rémunération est crspimoe dnas la rémunération mensuelle.

Article 65

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Au cas où un salarié, sireat amené, en rsoain des nécessités du service, à tevrlaiar un juor férié, il auairt driot de préférence, à un tepms de repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le juor férié, fixé par l'employeur, ou à une mtaariojon de 100 % du tuax hirroae ctrnaeoctul des hereus effectuées le juor férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nautre du psote occupé, cmptoe tneu de l'activité de l'établissement, tuoets dipiotnossis dnoervt être prises, et en cas de difficulté en lisoian avev les représentants du pnnroeesl (délégués syndicaux, les représentants du personnel), puor éviter qu'un même salarié siot appelé systématiquement à taelriavr les jrous fériés.

En ce qui ccnoene les " ponts " secutpeiblss d'être accordés, suos fomre d'autorisation idlulvlideine ou cotlicleve préalable d'absence prtatnemet au salarié de ne pas tavliaelrr la vlilee ou le lmneeiadn d'un juor férié, ils devnort dnas ttoue la mesrue possible, et suos réserve dnoc des seleus nécessités de l'organisation du taviarl et de la production, être accordés de la même façon aux derivses catégories de ponrnseel visées par le présent accord.

La récupération des hereus de traavil perueds en deouuss de trente-neuf hreeus pourra aovir leiu dnas les cotdiniions prévues par la loi mias ne dreva pas revêtir un caractère systématique et ne derva dnoc ivterniner que dnas la musere où les nécessités du sivecre la justifient.

Hygiène et sécurité

Article 66

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les prtieas concarntettas airenffmt luer volonté de tuot mrtee en oureve puor préserver la santé des salariés occupés dnas les différents établissements. Elles se tnednoirt en étroites rnotleias puor l'étude et la msie en aiicaoptpln de tteous dntiisoiptos prrpeos à amuegtenr la sécurité des travailleurs, améliorer lreus conniitods d'hygiène du taavrl et amugnteer le cimlat de prévention.

Les eyplruemois snot tneus d'appliquer les dspitinoois légales

et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947, et de l'arrêté du 22 juillet 1959 relatif au port d'un tibiaire de protection, de la loi du 23 décembre 1982 et du décret du 23 septembre 1983.

Entreprise ayant au moins 50 salariés :

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

En cas d'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans ces établissements, les délégués du personnel exercent, les missions confiées aux membres du comité et bénéficient des mêmes moyens.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail jouissent du temps nécessaire à l'exercice des missions qui leur sont confiées par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ce temps est payé comme temps de travail. L'activité des représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité s'exerce en priorité à l'intérieur de l'établissement ; toutefois, elle peut aussi s'exercer à l'extérieur de l'établissement.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient à leur demande d'un sursis de formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (pour les établissements de moins de 300 salariés voir à ce sujet les dispositions de l'accord du 28 février 1985).

Entreprise ayant moins de 50 salariés :

Dans les établissements occupant moins de 50 salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sans toutefois bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires.

Ils sont chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail à l'intérieur de l'établissement. Ces questions sont évoquées lors des réunions mensuelles des délégués du personnel.

Lorsque des questions se rapportent à l'hygiène du personnel, à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci peuvent demander la présence ou l'avis du médecin du travail (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de dispositions de l'article L. 236-10 du code du travail (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).*

Article 67

En vigueur étendu en date du 10 juillet 1996

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, de sécurité et des conditions de travail ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prescrites pour la prévention des accidents, et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des efforts de protection sont fournis pour faciliter le port des vêtements de protection à une détérioration prématurée et anormale.

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

Les obligations relatives aux conditions de travail des salariés, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

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

Article 68

En vigueur étendu en date du 10 juillet 1996

Compte tenu du caractère animalier de la production le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle.

Il sera mis à la disposition du personnel des locaux avec lavabo et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel ainsi que des dispositions des textes réglementaires en la matière.

Article 69

En vigueur étendu en date du 10 juillet 1996

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

a) Lorsqu'au moins 25 salariés désirent pénétrer dans l'entreprise, un local clair, propre, aéré et chauffé et équipé conformément aux dispositions de l'article R. 232-10-1 du code du travail, pour leur permettre de pénétrer dans une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle sera prévue.

b) Des assiettes, des coupes et des verres.

Article 70 - Dispositions communes aux femmes et aux jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 10 juillet 1996

Les obligations doivent se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives :

- aux travaux considérés comme dangereux pour les femmes et les jeunes ;

- à la limitation des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les jeunes travailleurs ;

- à l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un même travail, dont les textes sont affichés dans les locaux où sont employées des femmes.

Article 71 - Femmes

En vigueur étendu en date du 10 juillet 1996

1. Abrogé.

2. Abrogé.

3. Du fait d'un état de grossesse médicalement constaté, une salariée peut être affectée à un autre emploi, siot à sa demande siot à l'initiative de l'employeur, lorsque ce changement de poste est justifié par des raisons médicales. Ce changement de poste ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsque ce changement intervient à l'initiative de l'intéressé et dans que son état de santé

médicalement constaté ne l'exige, le mineur de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date présumée du début de la grossesse.

En cas d'affectation dans un autre établissement, celle-ci est subordonnée à l'acceptation de l'intéressée.

4. Visites prénatales. Les visites prénatales sont payées par l'employeur dans la limite d'une demi-journée par visite (1).

5. Aucun 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 (paragraphe 7 ci-après), ainsi que pendant les autres périodes qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe 7 ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption de maintenir le contrat.

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

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

6. La femme a droit de suspendre le contrat de travail dans les conditions prévues par l'article L. 122-26 du code du travail.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son contrat de travail.

7. La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe 5 ci-dessus ne peut produire effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe 6 ci-dessus.

8. A l'expiration du congé maternité ou du congé d'adoption prévu par l'article L. 122-26 alinéa 6 du code du travail ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins à l'avance, avertir son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi. En pareil cas, elle peut, dans l'année suivante ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réemploi : l'employeur est alors tenu, pendant un an de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

9. Il est recommandé de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute blessure due à la grossesse qu'aux soins de personnel.

10. A l'expiration du congé maternité et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail, conformément aux dispositions légales.

Le congé parental ou la période d'activité réduite ont une durée minimale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour chacune, au plus tard, au terme de la période définie à l'alinéa précédent quelle que soit la date de son début.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de dispositions de

l'article L. 122-25-3 du code du travail (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).

Article 72 - Jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 10 juillet 1996

Les conditions particulières de travail des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Il est expressément rappelé que, les jeunes de moins de dix-huit ans sont soumis tous les trois mois à un examen médical.

Article 73 - Apprentissage - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 10 juillet 1996

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le programme de formation en entreprise des salariés de l'entreprise.

L'apprentissage doit comporter une formation théorique et pratique de base, allée à une éducation générale et théorique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technique du deuxième degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués. Il fait l'objet d'un contrat conclu avec un employeur dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation. Tout jeune travailleur peut suivre des formations d'apprentissage successives pour préparer des diplômes ou titres successifs de qualification différentes.

Les stagiaires s'engagent à fournir dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la formation ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui leur sont offerts (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants), et notamment par leur action au sein des comités nationaux des stagiaires et des comités départementaux de l'enseignement technique.

Salaires

Article 74

En vigueur étendu en date du 31 décembre 2009

Le salaire minimum garanti est déterminé pour chaque salarié, par le coefficient hiérarchique résultant des coefficients d'emploi fixés en annexe et appliqué au barème national des salaires minimaux garantis fixé par voie d'accords, dans le cadre de la présente convention.

La rémunération minimale, pour l'horaire hebdomadaire de 35 heures, sera obtenue en multipliant par 151,67 le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé de la convention collective ou de l'accord de branche applicable dans l'établissement.

Révision des salaires

Les organisations syndicales représentatives, les entreprises et les partenaires sociaux ont le droit de se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Cette réunion est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution économique et sociale dans la branche ainsi que de

l'évolution des salaires effectifs moyennes par catégories professionnelles et par sexe. A cet effet, la délégation préalable remet aux délégations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Article 74 BIS

En vigueur étendu en date du 18 mars 2014

Il est institué dans chaque établissement, pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée par l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, allocations (à l'exclusion de la prime légale) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'établissement ou réintégrées dans les salaires au cours des deux années précédant l'application de la présente mesure ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles seules susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les délégués syndicaux, les représentants du personnel ou avec ces derniers seuls dans les établissements où n'existerait pas de délégués syndicaux.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Cette prime est égale à 100 % du salaire de base correspondant au coefficient du salarié dans la grille des salaires de l'entreprise.

Article 75 - Rémunération des jeunes travailleurs

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les jeunes travailleurs au-dessous de dix-huit ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement conventionnel à l'âge :

Ces abattements sont les suivants à l'embauche :

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

Ces salaires ne peuvent être inférieurs :

- de plus de 20 % du SMIC entre seize et dix-sept ans ;
- de plus de 10 % du SMIC entre dix-sept et dix-huit ans.

Toutefois, ces abattements sont supprimés dès que les jeunes travailleurs atteignent six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans effectuent, d'une façon continue et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

Article 76 - Handicapés physiques

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le salaire des handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Toutefois, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, des abattements de salaire peuvent être autorisés lorsque le rendement personnel est notablement diminué :

- catégorie B : 10 % du salaire normal alloué au titulaire de la même tâche ;

- catégorie C : 20 % du salaire évalué comme ci-dessus.

Il n'y a pas d'abattement pour la catégorie A (handicap léger).

Lorsque le salaire ainsi réduit est inférieur au SMIC, la décision est prise :

- par le directeur départemental du travail et de l'emploi si l'abattement n'excède pas 10 % du minimum garanti ;

- par le directeur régional du travail et de l'emploi si l'abattement est supérieur à 10 % de ce minimum.

Article 77 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

A l'occasion de chaque mois, il sera remis un bulletin comportant les mentions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier par celles du décret n° 54-1266 du 24 décembre 1954 et du décret n° 88-889 du 22 août 1988, notamment :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement.
2. La référence à l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les entreprises au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 du décret.
3. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification collective nationale qui lui est applicable, la mention de la convention collective de branche.
4. La période et le nombre d'heures de travail auxquelles correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui correspondent à une majoration au titre des heures supplémentaires avec en regard la rémunération correspondante ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail.
5. La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération.

6. Le montant de la rémunération brute de l'ayant droit.

7. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute. Depuis le 1^{er} janvier 1989, le bénéficiaire de paiement doit justifier d'une part la rémunération nette perçue par le salarié, d'autre part le montant des constituants salariaux et pécuniaires de sécurité sociale d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

Ces constatations doivent être détaillées et distinguées selon qu'elles sont à la charge du salarié ou à la charge de l'employeur.

8. La mention en caractères apparents indique le salarié à charger son bénéficiaire en matière de durée.

9. La date du paiement de la rémunération.

10. Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paiement considérée.

En cas de contestations à caractère inéquitable et de façon exceptionnelle, le salarié a la faculté de demander l'annulation des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

Article 78 - Retraite

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

a) Retraite complémentaire

Les entreprises prennent l'adhésion à l'institution de retraite et de prévoyance des salariés des industries extractives et alimentaires, et des commerces qui s'y rattachent (ISICA), 26, rue de Montholon, 75305 Paris Cedex 9.

La cotisation à un régime de retraite complémentaire est assise sur la totalité des salaires bruts ; la cotisation cloutière est égale à 7 % au 1^{er} janvier 1994 et 8 % au 1^{er} avril 1995. La cotisation est assise sur la totalité des salaires bruts dans les limites fixées par l'ARRCO. Elle est supportée à raison de 50 % par l'employeur et de 50 % par les salariés.

La cotisation appelée est répartie entre l'employeur et les salariés 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 peuvent se cumuler avec ceux existant déjà pour le même objet, à l'intérieur de certaines entreprises. Il est entendu que l'application de ce régime ne pourra entraîner, au total, une déduction des cotisations déjà acquies imputables par les salariés à la date de sa mise en vigueur.

b) Attribution de départ à la retraite

Le salarié qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de six ans pour prendre sa retraite a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté dans les conditions définies par l'article 12 de l'accord de branche du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries extractives et alimentaires.

Article 79 - Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation CPPNIC

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

I. Composition de la CPPNIC

Cette commission est composée de deux collèges :

un collège salariés composé de représentants au premier chef des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention.

Chaque organisation syndicale est représentée à la CPPNIC, l'identité et, si possible, les coordonnées personnelles des représentants ayant vocation à la représenter ;

un collège employeurs composé de représentants désignés par les organisations paritaires représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

II. Fonction de la CPPNIC

a) La CPPNIC représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords conclus d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une institution sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou, à défaut d'accord, de médiation spécifique relative à celui-ci.

b) Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation, la CPPNIC a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La CPPNIC se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

c) Quand la commission siège en commission de négociation, la saisine des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le processus de négociation et de représentativité que doivent représenter les signataires.

Il en est de même quand elle siège en commission d'interprétation pour la signature d'une délibération relative à la convention collective.

Quand elle siège en commission de médiation ou dans d'autres cas de saisine de décision, un accord sur une proposition partagée par les parties est nécessaire, chaque délégation se prononçant sur la proposition à l'appui de la majorité des organisations qui la composent.

d) Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

La commission paritaire se réunit au moins trois fois par an et autant que de besoin, en fonction des nécessités.

e) Le secrétariat de la CIPPNC est assuré par la délégation paritaire (coordonnées en annexe 5). Il transmet par mail l'ordre du jour, le projet de procès-verbal de la précédente réunion ainsi que les projets de textes figurant à l'ordre du jour, au moins 10 jours avant la réunion de la commission paritaire.

III. ? Proportions aux réunions de la CPPNIC

a) Sauf réserve que leur nombre soit limité à trois par l'organisation syndicale, les salariés bénéficieront d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la commission.

Ils sont rémunérés par leur employeur comme s'ils avaient normalement travaillé.

b) Le temps de déplacement situé pendant l'horaire hebdomadaire de travail n'entraîne pas de réduction de salaire.

En outre, le temps de déplacement situé en dehors de l'horaire hebdomadaire de travail des salariés concernés et au-delà du temps de trajet hebdomadaire « domicile ? lieu de travail », pour venir participer aux réunions de la CIPPNC et repartir, est indemnisé par une cotisation égale à la moitié du salaire de base brut net d'impôts au moment de déplacement ainsi défini.

Le montant net de cette indemnité est versé aux salariés concernés par l'employeur après déduction des cotisations sociales afférentes à l'entreprise.

c) Les frais de déplacement des salariés ci-dessus, pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs, sont remboursés selon un barème défini en annexe du présent avenant.

d) Réunions préparatoires :

Les réunions préparatoires sont destinées à faciliter la concertation paritaire. Les participants peuvent émettre les remarques pour réaliser des conclusions écrites sur les thématiques suivantes :

? examen et observations éventuelles écrites sur le compte rendu de la précédente commission paritaire ;
? rédaction de propositions sur les points d'accords conclusifs de l'ancien et d'avenants à la convention collective ;
? propositions écrites sur des points à l'ordre du jour de la CPPNIC.

Celles-ci peuvent se dérouler par échange téléphonique ou par visioconférence. Elles peuvent être accolées ou non aux réunions paritaires définies ci-dessus.

Chaque participant en informe son employeur, si possible 30 jours à l'avance et au moins 8 jours avant, sur présentation de l'invitation à la réunion en fonction de son organisation syndicale.

Les dispositions précisées ci-dessous (maintien de salaire et prise en charge des frais de déplacement) sont applicables également aux réunions de travail préparatoires. Leur prise en charge est limitée à 6 demi-journées par an et par organisation syndicale.

Au cas par cas et selon les dossiers traités, les membres de la commission paritaire peuvent décider de prendre en charge des réunions préparatoires supplémentaires.

Pour bénéficier des présentes dispositions, une feuille de présence, signée des participants, est remise à l'employeur.

IV. ? Interprétation et conciliation

a) Rôle de la commission

La commission d'interprétation et de conciliation a pour rôle d'examiner les différents conflits ou litiges relatifs à un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective.

La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par l'autre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission.

b) Composition et fonctionnement

La commission d'interprétation et de conciliation est composée paritaire en nombre égal, d'un salarié et d'un suppléant désigné par chacune des organisations représentatives et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Seuls les membres titulaires participent aux réunions de la commission.

Pour qu'une commission puisse valablement délibérer, il faut que soient présents, dans chaque collège, au moins deux membres titulaires (ou suppléant remplaçant un titulaire absent).

La présidence est assurée à tour de rôle par l'un puis l'autre collège :

Pour le collège salarié, la présidence sera assurée à tour de rôle suivant les sessions, l'ordre initial entre les différents syndicats stagiaires étant établi par tirage au sort successifs.

Les parties prenantes au litige peuvent être entendues séparément et contradictoirement.

La commission flumore ensuite, d'un commun accord entre les deux collèges, une recommandation.

Dans chaque collège les propositions sont émises à une majorité égale au moins aux deux tiers des membres présents ou représentés.

Si la commission ne prononce pas à l'unanimité un avis, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les partenaires.

c) Saisine. ? Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la CPPNIC.

La lettre recommandée de saisine adressée au secrétariat doit exposer de façon détaillée et précise le différend.

Après avoir pris contact avec les membres titulaires, le président de la commission indique dans les plus brefs délais au secrétariat si le différend revêt un caractère de gravité et d'urgence.

Dans ce cas, le secrétariat fixe la date et le lieu de la réunion qui doit se dérouler au plus tard dans les 15 jours de la réception de la lettre recommandée de convocation.

À défaut de caractère d'urgence, le secrétariat, en liaison avec les partenaires, propose les dates et fixe au mieux les dates de réunion, de façon toutefois que l'examen de chaque différend intervienne au plus tard dans les 3 mois de la réception de la saisine de la commission au secrétariat.

Le secrétariat convoque individuellement les membres titulaires par mail ou par courrier. La convocation doit mentionner la copie de la lettre de la partie saisissante et de l'exposé succinct des faits relatifs au conflit.

d) Rôle du membre titulaire

La présence aux réunions des membres titulaires est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un membre titulaire peut se faire représenter par son suppléant qui participe alors à la réunion ou à défaut, par un autre membre du même collège

aeuqul il donne à cet efefit poiouvr par écrit.

Dans le cas où un mmebre sareit « pitrae ptnnraee » à une afafrie portée à l'ordre du juor de la réunion, il ne piroarut siéger à la cosimoismn pneadt l'examen de lidtae affaire.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I : Ouvriers Convention collective nationale du 10 juillet 1996

Article 1er - Personnel visé

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail des salariés appartenant à la catégorie "Ouvriers". Il y a lieu de se reporter, en outre, aux dispositions de l'accord national de branche du 22 juin 1979.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 1 mois sauf pour la même durée par accord écrit des parties en fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la priée à l'initiative de cette décision préviendra l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi, à savoir :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci restera un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est celle fixée par la loi. Lorsque la durée du contrat se prolonge après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article 3 - Forme de contrat

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le contrat à durée indéterminée règle notamment les rapports entre l'employeur et le salarié ouvrier.

Le contrat à durée déterminée est réglementé par les articles L. 122-1 et suivants du code du travail. Ces articles prévoient par exemple :

- travail à caractère saisonnier, surcroît temporaire d'activité ou exécution d'une tâche précise non durable, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

- recrutement d'un salarié temporaire absent ou suspendu du contrat de travail, tels que congés payés, maladie, maternité, congé parental d'éducation, congés militaires, etc. ;

- emplois de certaines catégories de travailleurs d'emploi et de jeunes dans le cadre de la formation en alternance.

En tout état de cause, le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet de pourvoir temporairement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 4 - Art. 6 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 : des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires réactualisés

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

a) Principe

La rémunération sera fixée au mois et sera, pour un salarié habituellement travaillant à temps déterminé et effectif, calculée sur le mois considéré, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

b) Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire habituellement de 35 heures, sera obtenue en multipliant par 151,67 le taux horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé, de la convention collective ou de l'accord de branche applicable dans l'établissement.

Il sera assuré au personnel ouvrier et au personnel employé de même niveau hiérarchique la même rémunération mensuelle garantie, sans distinction entre le personnel féminin et masculin.

c) Rémunération mensuelle effective

La rémunération mensuelle effective pour un salarié habituellement de 35 heures, se calcule en multipliant par 151,67 le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités compensatoires de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le salaire horaire.

d) Attribution de la rémunération mensuelle de l'horaire réel

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

Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire habituellement de 35 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ; lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à la semaine sont payées le mois suivant ;

Si une partie de l'horaire habituellement de 35 heures n'est pas effectuée, elle est déduite de la rémunération mensuelle sur la base, pour un salarié habituellement de 35 heures, de 1/151,67 par heure non effectuée ; toutefois, ne sont pas déduites

les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par des motifs de caractère impératif.

Il est en outre précisé :

Que l'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Qu'en conséquence :

Lorsque l'intéressé n'a pas effectué d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel il a pris son congé payé de 5 semaines, il y a lieu de s'assurer que l'indemnité de congés payés est au moins égale au montant de sa rémunération mensuelle habituelle ;

Lorsque l'intéressé a effectué un certain nombre d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel a été pris le congé, il y a lieu de s'assurer que lui est versée, au titre du mois en cause, une rémunération au moins égale au total, d'une part, de l'indemnité de congés payés calculée à raison du 1/10 de la rémunération de la période de référence et, d'autre part, de la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées ;

Lorsque le congé payé excède 2 mois ou est fractionné sur plusieurs mois, l'indemnité de congés payés ainsi que la rémunération des heures de travail effectuées doivent être calculées en se référant à ces mêmes principes.

e) Salaires forfaitaires

Lorsque pour certaines catégories d'emplois un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il devra être déterminé selon les modalités prévues au premier alinéa du préambule du présent accord et en tenant compte, sur la base d'un salaire moyen de référence, des variations de la durée habituelle du travail prévues à l'emploi considéré : les éléments de ce salaire forfaitaire doivent être réexaminés chaque année.

f) Paiement

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

Article 5 - Travail continu

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Lorsque dans une entreprise il existe du personnel ayant un horaire intermédiaire de 8 heures au moins, ce personnel a droit à un arrêt payé de 30 minutes pour le casse-croûte, arrêt qui se situe à l'intérieur de l'horaire ci-dessus, suivant les nécessités du service.

Si l'horaire est supérieur à 7 heures mais inférieur à 8 heures, le personnel a droit à un arrêt de 20 minutes.

Article 6 - Art. 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires Arrêt de travail pendant l'horaire normal

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du

fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

Article 7 - Mutation - Délai de réflexion

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à recourir à des mutations de postes internes, ou dans un autre établissement, en vue de limiter la diminution de ses effectifs, des garanties (règles de procédure, délais de réflexion, indemnité temporaire) sont définies par le chapitre III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires. Dans ce cadre, le délai de réflexion visé à l'article 41 des dispositions conventionnelles est fixé à un mois conformément à l'article L. 321-1-2 du code du travail.

1. Mutation de poste à l'intérieur du même établissement

(Chap. III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi)

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à réduire des effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs volontaires. Dans ce même cas, si l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations n'entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des affectations appropriées de formation ou d'adaptation prenant de préférence la forme de cotraitements permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés concernés dans un établissement, elle doit éviter un déclassement, l'employeur assure au salarié déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle qui lui saurait être accordée en cas de licenciement et au moins pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent à ces indemnités temporaires dégressives.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun de ses six mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois : 80 %

- pour les troisième et quatrième mois sontavis 60 %

- pour les cinquième et sixième mois sontavis 40 %.

Le salaire horaire aincn est égal à la moyenne, base trente-neuf heures, premiers incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

2. Matoutn de pose dans un autre établissement

(Art. 10 de l'accord de msoilsietaunan du 22 juin 1979

des adrcocs nuionatax des iuisrntdes alogercis et alimentaires)

Lorsque l'employeur offre à un membre de son personnel, afin de lui éviter son licenciement pour des raisons économiques, un emploi dans un autre établissement de l'entreprise que celui auquel il était jusque-là affecté, ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son avis avant ou de son refus dans un délai de un mois à compter de l'offre, étant entendu que cette période de réflexion est payée sur la base de son salaire en vigueur à la date de la proposition.

Le paiement des frais occasionnés éventuellement par une telle mutation est réglé suivant les modalités propres à chaque entreprise.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective et des accords collectifs en vigueur dans l'établissement dans lequel l'intéressé va continuer son activité. L'ancienneté dans ce nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

En cas de refus, l'intéressé est considéré comme licencié, il fait l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficie des dispositions prévues à cet égard.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement, après épuisement si nécessaire, au cas où un poste de même nature s'offre dans son ancienne catégorie.

3. Délai de réflexion en cas de mutation

Lorsqu'un employeur se voit après avoir recherché avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel les possibilités de réaffectation dans une autre entreprise sans réduction de salaire, dans l'obligation de donner à un salarié d'accepter définitivement un emploi proposé dans un service inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, soit un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les possibilités de promotion dans l'établissement, ce salarié dispose pour faire connaître son refus d'un délai de réflexion d'un mois que la mutation proposée soit prévue dans le même établissement ou dans un autre établissement ou qu'elle implique le salarié à changer de résidence. Dans ce dernier cas, en outre l'employeur avertira le salarié, pendant le délai de réflexion, à se rendre sur place aux frais de l'établissement. La lettre de notification doit informer le salarié de ce délai.

Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Article 8 - Remplacement

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Si un ouvrier désigné pour effectuer un remplacement temporaire au sens des 2 premiers alinéas de l'article 42 des dispositions conventionnelles se trouve, à l'expiration du premier mois de remplacement, maintenant dans ce nouveau poste, il précède un remplacement pour ce mois sur la base du salaire de son ancien emploi.

Lorsqu'un ouvrier effectue un remplacement temporaire après avoir accepté antérieurement, dans le même poste, un ou plusieurs remplacements d'une durée totale d'un mois, il perçoit,

dès le premier jour de remplacement, le salaire afférent à son ancien emploi.

Article 9 - Rupture du contrat de travail - Préavis

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

En cas de rupture par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée la durée du préavis visée à l'article 43 est égale :

- à une semaine de travail pour les ouvriers n'ayant pas six mois de présence dans l'entreprise ;

- à un mois de travail pour les ouvriers ayant six mois et moins de deux ans de présence dans l'entreprise ;

- à deux mois de travail pour les ouvriers ayant au moins deux ans de présence dans l'entreprise.

En cas de rupture par l'ouvrier du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est égale à une semaine de travail.

Article 10 - Art. 7 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires : Jours fériés payés

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Tous les jours fériés légaux sont rémunérés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.

Au cas où un salarié s'absente amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il a droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos sera pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il s'agit s'il préfère de bénéficier au titre de son travail le jour férié ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1er mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes les absences doivent être prises, et en cas de difficulté en raison avec les représentants du personnel comme il est dit au premier alinéa du préambule, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les " ponts " susceptibles d'être accordés, sous réserve d'autorisation préalable ou d'absence préalable du salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure possible, et sous réserve des autres nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la

même façon aux diverses catégories de personnes visées par le présent accord.

La récupération des heures de travail perdues en doubles de trente-neuf heures pourra avoir lieu dans les conditions prévues par la loi mais ne devra pas revêtir un caractère systématique et ne devra donc intervenir que dans la mesure où les nécessités du service la justifieront.

(Chap. II-4° de l'accord du 15 février 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail)

a) Les jours fériés ne sont pas récupérables.

b) Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos consécutif n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majorité de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail le jour férié ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues à la réglementation applicable à la journée du 1er mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Article 11 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans en tenant compte en outre des mois de services antérieurs au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté imputable au service du même employeur.

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

? soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 12 - Art. 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires : Maternité

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Horaire de travail pendant la grossesse

Les femmes enceintes de 4 mois révolus sont autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la fin de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter la

double utilisation des véhicules et à faciliter l'accès des transports en commun.

Article 13 - Primes de froid

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les travaux exécutés au froid, effectués d'une manière continue, donnent lieu au versement d'une prime de froid pour les heures qui leur sont consacrées.

Cette prime de froid est fixée comme suit :

Si la température ambiante est inférieure à -5 °C :

15 % du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé ;

Si la température ambiante se situe entre -5 °C et

3 °C : 8 % du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé ;

Si la température ambiante se situe entre

3 °C et

8 °C (exclu) : 4 % du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé.

Article 14 - Allocation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 78 b des conditions générales est fixée conformément aux dispositions de l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires.

Une indemnité de préavis est attribuée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale) et avant au moins un an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

Pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté ;

Pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de cinq mois.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de retraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date du licenciement ;

- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans.

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est réduit de moitié lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 65 ans, ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale.

En aucun cas, le montant prévu à l'alinéa précédent ne pourra être inférieur à celui prévu par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 pour le salarié appartenant au moins onze années d'ancienneté.

Le salarié, qui de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de soixante ans pour prendre sa retraite ou bénéficier de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977 relatif à la garantie de ressources des salariés démissionnaires, a droit à une indemnité de départ de retraite égale à la moitié de l'indemnité de

Incinemieect à lalulqlee il aruait pu prétendre en fctoinon de son ancienneté.

Le srialae à prdrnee en considération puor le ccuall des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze drierines mios précédant la résiliation ou, sloen la fmuolre la puls aeangvtusae puor l'intéressé, le teris des toris diennres mois, étant édtennu que, dnas ce cas, tutoe pmire ou gairfcaitiotn de caractère aeunnl ou enpeietocnxl qui ariuat été versée au salarié pdnanet cttee période ne sreat psrie en cptome au trite de cttee période que puor le qurat de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de l'Innecmeiect à l'occasion de la rurutpe d'un cranott antérieur, l'indemnité de lnciceieenmt est calculée sur le nbmore de dixièmes ou de cinquièmes de mios cdsrpnearonot à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mios sur leequl a été calculée l'indemnité de lneniicemet perçue lros du précédent licenciemet.

En cas de leenmciencit collectif, le pimeneat de l'indemnité de lciemecnnnet pauovnt csttueinor puor un établissement une cahgre particulièrement lourde, l'employeur arua la faculté de procéder par veesrntems échelonnés sur une période de tiors mios au mxauimm (1).

(1)Alinéa étendu suos réserve de l'application de diiostinopss de la loi n° 78-49 du 19 jvnaier 1978 (arrêté du 7 février 1997, art. 1er).

Article 15 - Art. 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires : Absences pour maladie ou accidents

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Sous réserve d'application de la loi n° 78-49 du 19 jaiwner 1978.

Chaque mdlaiae ou accinedt dûment constaté par crceifiatt médical, et contre-visite s'il y a lieu, pirs en cahrgé par la sécurité sociale, dnone leiu au venersmet par l'employeur d'indemnités aux salariés dnas les cdontnois suntvaies :

Sans cditionoin d'ancienneté en cas d'accident du tarival aevc hasiaosoiltiptn et suos réserve que le salarié ait au monis duex mios d'ancienneté en cas d'accident du taraivl snas hospitalisation, versement, du juor de la pisre en cghare par la sécurité sacloie et penndat cnet quatre-vingts jours, une indemnité égale à 90 p. 100 de ce qu'aurait été le silarae burt ddiut salarié s'il aivat travaillé, calculé sur la bsae de l'horaire huibaetl du tvraail ou de l'horaire en veiuigur dnas l'établissement padnnet la période d'indemnisation si ldeit hriaore a été modifié, déduction fiate du mannot des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité soclaie (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tuot ature régime de prévoyance conrotmapt pcrpatiitiaon de l'employeur puor la prat cdaoernopsrnt à cttee participation.

En cas d'accident du trajet, suos réserve que le salarié ait au mnois six mios d'ancienneté, versement, du juor de la psire en caghre par la sécurité scoaile et pnanedt cnet caiuqntne juors (cent quatre-vingts juors s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 p. 100 de ce qu'aurait été le sarlaie burt de l'intéressé, calculé cmome il est dit ci-dessus et après aivor opéré les mêmes déductions.

En cas de milaade aevc hospitalisation, suos réserve que le salarié ait au minos six mios d'ancienneté, versement, du juor de la psire en caghre par la sécurité sclaoie et pnanedt cnet quatre-vingts juors d'une indemnité égale pendnat les quarante-cinq pmerires juors à 90 p. 100 et paenndt le rtese de la période d'indemnisation à 75 p. 100 du sarlaie burt (calcul et déductions cmmoe dit puls haut).

En cas de miladae snas hospitalisation, suos réserve que le

salarié ait au moins un an d'ancienneté, versement, à pritar du huitième juor et pndenat cnet cianqtnue jours, d'une indemnité égale pdnnaet les quarante-cinq preemris jrous à 90 p. 100 et pdnaent le rstee de la période d'indemnisation à 75 p. 100 du sarlaie burt (calcul et déduction cmome dit puls haut).

En tuot état de cause, ces gearnatis ne deivont pas cirodnue à veersr à l'intéressé, cmpote tneu des semoms de ttoues pncanevrees tleels qu'elles snot définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maaldie ou de l'accident du travail, un mnnoatt supérieur à la rémunération nttee qu'il araiut efeevmctenfnit perçue s'il aavit continué de travailler, suos déduction de la rémunération cenpnrsadroot au délai de franchise.

Au cas où prsuuelis absenecs puor mdaalie ou adcencit iadnieernnrvetit au curos d'une même année civile, l'intéressé siaret indemnisé puor cnchaue de ces aenbsces dnas les cdntinioos indiquées aux pgaeahprras ci-dessus snas tfutoieos que le nombre des journées indemnisées puissent, pdannet ltaide année civile, dépasser au toatl le mxamuim prévu selon la cuase de l'absence. Loqusre la casue des ascbeens a été sciencsuesevmt la mailade et l'accident, le miuamxm à prndre en considération est culei qui cnporsroed au cas de l'accident.

La rctehue renoncue comme tllee par la sécurité slicaoe ne dnnoe pas leiu à atlpoaicpn de délai de franchise, qu'elle innvteniere ou non au corus de la même année cilive que la première interruption.

Au cas où peandnt la période d'indemnisation il y aruait rptuure du cartot de travail, le salarié intéressé bénéficierait du rqlueiat des dritos à iiantiosedmnn overuts au ttrie de la maailde ou de l'accident en csuae jusqu'à épuisement de ces dortis snas qu'aucune nvleuloe mlidaae ou aucun neuovl anccdeit svnneurat après la rupture du cartnot de taavril piusse ovuirr de nueoaux droits.

L'ancienneté pirse en cptome puor la détermination du dirot à inenmdiaostn s'apprécie au pemirer juor de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est anesbt puor mliade ou accident, l'ancienneté reisque puor bénéficier de ces dispositions, il lui en est fiat aictpiolpan puor la période d'indemnisation rnaestt à cuorir snas qu'il y ait leiu d'observer de délai de fsrncaihe si celui-ci a déjà couru.

Ces dsooiisptns snot tidruteas dnas le tebalau siavnut :

1. Ioiaenmidstn de l'accident du tiraval aevc hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jrous indemnisés à 90 %
Aucune	180
Versement des indemnités du juor de la psrie en crahge par la sécurité sociale.	

2. Idnmtisiaenn de l'accident du tavairl snas hospitalisation

Ancienneté	Nombre de juors indemnisés à 90 %
2 mois	180
Versement des indemnités du juor de la pisre en chrage par la sécurité sociale.	

3. Indniaosietmn de l'accident du tejarat aevc hospitalisation

Ancienneté	Nombre de juors indemnisés à 90 %
6 mois	180
Versement des indemnités du juor de la pisre en caghre par la sécurité sociale.	

4. Iamsnidineotn de l'accident du taejrt snas hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %
Aucune	0
6 mois à 27 ans	150
de 28 à 32 ans	150 + 10 jours aux 2/3 de la rémunération
A partir de 33 ans	150 + 30 jours aux 2/3 de la rémunération
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.	

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %
De 6 mois à 12 ans	45	135
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A partir de 33 ans	90	90
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.		

5. Indemnisation de la maladie avec hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %	Nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération
De 1 à 12 ans	45	105	0
De 13 à 17 ans	50	100	0
De 18 à 22 ans	60	90	0
De 23 à 27 ans	70	80	0
De 28 à 32 ans	80	70	10
A partir de 33 ans	90	60	30
Versement des indemnités à partir du huitième du jour d'absence.			

6. Indemnisation de la maladie sans hospitalisation

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements publics relevant d'un régime spécial de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'ISICA conformément à la convention de l'employeur, lui permettent d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de leur verser directement.

Classification des emplois

Article 16

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La classification des emplois figure à l'annexe V.

Annexe II : Employés Convention collective nationale du 10 juillet 1996

Article 1er - Personnel visé

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail des salariés appartenant à la catégorie " Employés ". Il y a lieu de se reporter en outre aux dispositions de l'accord de modification du 22 juin 1979.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

La durée de la période d'essai des salariés est déterminée à durée indéterminée est fixée à 1 mois à compter de la date de la même durée par accord écrit des parties avant la fin de la

Article 17

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'évolution des conditions et des conditions de travail, très différentes suivant les entreprises, rendant difficile l'application de la convention de l'article 16 à ces conditions particulières : des accords portant sur la signature des documents devant être signés sur le palan d'un établissement ou d'une entreprise. Ils se substituent à la convention collective des emplois de la convention collective.

Ces accords particuliers doivent comporter un accord avec les représentants des catégories de la classification des emplois de la convention collective.

période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision devra l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi, à savoir :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans

l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des engagements à durée déterminée est elle fixée par la loi.

Lorsque la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Article 3 - Mutation - Délai de réflexion

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à recourir à des mutations de postes internes, ou dans un autre établissement, en vue de limiter la diminution de ses effectifs, des garanties (règles de procédure, délais de réflexion, indemnité temporaire) sont définies par le chapitre III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de multisectoriel du 22 juin 1979 des adccr navaux des industries algicoles et alimentaires. Dans ce cadre, le délai de réflexion visé à l'article 41 des dispositions coutumières est fixé à un mois conformément à l'article L. 321-1-2.

1. Mutations à l'intérieur du même établissement (Chap. III de l'accord du 15 septembre 1987 sur la sécurité de l'emploi)

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à réduire des effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs volontaires. Dans ce même cas, si l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations n'entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des affectations appropriées de fonctions ou d'adaptation par préférence la fonction de destination aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de limiter le nombre de salariés concernés dans un établissement collectif pour des raisons économiques et qu'il n'a pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction du salaire d'au moins 5 p. 100 et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il reçoit, après expiration du délai

prévu ci-dessus et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fndos national de l'emploi une convention auras aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fndos national de l'emploi se substituent à ces indemnités temporaires dégressives.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun de ses six mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les deux premiers mois suivants 80 p. 100 - pour les troisième et quatrième mois suivants 60 p. 100 - pour les cinquième et sixième mois suivants 40 p. 100 Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base trente-neuf heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

2. Mutations dans un autre établissement (Art. 10 de l'accord de multisectoriel du 22 juin 1979 des adccr nouveaux des industries algicoles et alimentaires)

Lorsque l'employeur offre à un membre de son personnel, afin de lui éviter son licenciement pour des raisons économiques, un emploi dans un autre établissement de l'entreprise que celui auquel il était jusque-là affecté, ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son acceptation ou de son refus dans un délai de un mois à compter de l'offre, étant entendu que cette période de réflexion est payée sur la base de son contrat en vigueur à la date de la proposition.

Le maintien des salariés occasionnés éventuellement par une telle mutation est réglé suivant les modalités propres à chaque entreprise.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective et des accords collectifs en vigueur dans l'établissement dans lequel l'intéressé va exercer son activité. L'ancienneté dans ce nouveau établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

En cas de refus, l'intéressé est considéré comme licencié, il fait l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficie des dispositions prévues à cet égard.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement, après formation si nécessaire, au cas où un poste de même nature devient vacant dans son ancienne catégorie.

3. Délai de réflexion en cas de mutation

Lorsqu'un employeur se voit après avoir recherché avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel les possibilités de réaffectation dans une autre entreprise sans réduction de salaire, dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi correspondant à son ancien

inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, soit un congé annuel de 28 jours ouvrables dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les congés annuels de poste habituels dans l'établissement, ce salarié doit pouvoir faire connaître son refus d'un délai de réflexion d'un mois que la mutation proposée soit prévue dans le même établissement ou dans un autre établissement ou qu'elle oblige le salarié à changer de résidence. Dans ce dernier cas, en outre l'employeur autorise le salarié, pendant le délai de réflexion, à se rendre sur place aux fins de l'établissement. La lettre de notification doit informer le salarié de ce délai.

Dans le cas où le refus de la mutation entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

Article 4 - Rupture du contrat de travail - Préavis

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La durée du préavis réciproque visé à l'article 43 des dispositions transitoires est fixée à un mois.

Le salarié licencié comptant au moins deux ans de présence continue bénéficie d'un préavis de deux mois.

Article 5 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de cessation du présent accord 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté imputable au service du même employeur.

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

? soit 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? soit 1 / 3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 6 - Indemnité de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'allocation de départ à la retraite prévue à l'article 78 b des dispositions générales est fixée conformément aux dispositions de

l'article 12 de l'accord de l'industrie du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires.

Une indemnité d'ancienneté du préavis est attribuée, en outre du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans (ou 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale) et avant au moins 1 an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant de 1 à 4 années d'ancienneté, 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour un salarié comptant 5 années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de 5 mois.

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de retraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

- 10 % lorsque le salarié est âgé de 50 à 55 ans à la date du licenciement ;

- 20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de 55 à 59 ans.

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est réduit de moitié lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de 65 ans, ou de six mois en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale.

En aucun cas, le montant prévu à l'alinéa précédent ne pourra être inférieur à celui prévu par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 pour le salarié justifiant d'au moins 11 années d'ancienneté.

Le salarié, qui de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de 60 ans pour prendre sa retraite ou bénéficier de l'accord de licenciement des salariés démissionnaires, a droit à une indemnité de départ de retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en finissant de son ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation 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 exceptionnelle qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de licenciement pouvant être effectué pour un établissement une somme particulièrement lourde, l'employeur a la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum, le premier versement ne pouvant en aucune manière être inférieur au montant de l'indemnité légale.

Article 7 - Art. 8 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires : Absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier

1978.

Chaque mdilaae ou acdecint dûment constaté par cciifeatr médical, et contre-visite s'il y a lieu, pirs en carhge par la sécurité sociale, dnone leiu au vrnsmeet par l'employeur d'indemnités aux salariés dnas les ctndioonis stuinaevs :

Sans cnodotiin d'ancienneté en cas d'accident du tariavl aevc hipltiossiaoan et suos réserve que le salarié ait au mnois 2 mios d'ancienneté en cas d'accident du travail snas hospitalisation, verneemst du juor de la psrie en cghrae par la sécurité scialoe et pnanedt 180 jours, une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le siaarle burt dduit salarié s'il aavt travaillé, calculé sur la bsae de l'horaire hbtaiuel du taiavrl ou de l'horaire en vieuigr dnas l'établissement pnedat la période d'indemnisation si ldiat haoirre a été modifié, déduction fatie du moatnt des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité soailce (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tuot aurte régime de prévoyance copaoomtrt ppaicttoiarin de l'employeur puor la prat csrrooepndnt à cette participation.

En cas d'accident du trajet, suos réserve que le salarié ait au mions 6 mios d'ancienneté, versement, du juor de la pisre en chagre par la sécurité siacloe et pdneant 150 juroes (180 jorus s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le siaalre burt de l'intéressé, calculé cmmoie il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de mlaiade aevc hospitalisation, suos réserve que le salarié ait au mnios six mios d'ancienneté, versement, du juor de la psrie en chagre par la sécurité sioclae et pendnat cnet quatre-vingts jruos d'une indemnité égale pennadt les 45 primeres jruos à 90 % et peadnt le rtese de la période d'indemnisation à 75 % du slaaire burt (calcul et déductions cmome dit puls haut).

En cas de mdaaile snas hospitalisation, suos réserve que le salarié ait au moins 1 an d'ancienneté, versement, à pitarr du huitième juor et pnaaedt 52 jours, d'une indemnité égale pnedat les 45 preriems jruos à 90 % et paendnt le rsete de la période d'indemnisation à 75 % du saliare burt (calcul et déduction cmome dit puls haut).

En tuot état de cause, ces gartaiens ne deionvt pas cudnroie à vserer à l'intéressé, cpmote tneu des semoms de ttoeus peeaonvrns teells qu'elles snot définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maailde ou de l'accident du travail, un moantnt supérieur à la rémunération nttee qu'il auriat etifevcemefnt perçue s'il aviat continué de travailler, suos déduction de la rémunération crnedoosnrapr au délai de franchise.

Au cas où peulsuris aesenbcs puor maailde ou adiecnct iirandiventernet au corus d'une même année civile, l'intéressé sieart indemnisé puor cncahue de ces asnebcbs dnas les codonntiis indiquées aux parerhgpas ci-dessus snas tiufetos que le nobrme des journées indemnisées puissent, penadnt laitde année civile, dépasser au tatol le mxmuam prévu sloen la csuae de l'absence. Loqsrue la csuae des aecensbs a été smecvcisueent la milaade et l'accident, le mxmuam à pre dne en considération est cueili qui cnpreoorsd au cas de l'accident.

La ructhee rconneue comme telle par la sécurité saicole ne dnnoe pas leiu à atpoicalpin de délai de franchise, qu'elle ieventrntine ou non au cuors de la même année ciilve que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y auairt rtrpuue du corant de travail, le salarié intéressé bénéficierait du raulqeit des dtrios à innoiasetmidn otrveus au ttrie de la mdilaae ou de l'accident en cuase jusqu'à épuisement de ces diorts snas qu'aucune novulele mldaaie ou auucn noeuvl acdniect sennrvuat après la rupurte du contrat de tavrail pusise oruvir de neuvuaox droits.

L'ancienneté psrie en cpotme puor la détermination du droit à ieaomdnstniin s'apprécie au pmreeir juor de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est anebst puor mdialae ou accident, l'ancienneté resuqie puor bénéficier de ces dispositions, il lui en est fiat acpilaotpin puor la période d'indemnisation reantst à coruir snas qu'il y ait leiu d'observer de délai de fcairshe ci celui-ci a déjà couru.

Ces dionpsotiiss snot truateids dnas le taalbeu sivaunt :

1. Inieimntaodsn de l'accident du triavrl aevc hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jrous indemnisés à 90 %
Aucune	180
Versement des indemnités du juor de la psrie en chgrae par la sécurité sociale.	

2. Imtaedniionsn de l'accident du tarivrl snas hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jruos indemnisés à 90 %
2 mois	180
Versement des indemnités du juor de la pisre en crghae par la sécurité sociale.	

3. Iindnaitmeosn de l'accident du trejat aevc hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jruos indemnisés à 90 %
6 mois	180
Versement des indemnités du juor de la pisre en carhge par la sécurité sociale.	

4. Iimosetdinnan de l'accident du trjaet snas hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jruos indemnisés à 90 %
Aucune	0
6 mios à 27 ans	150
de 28 à 32 ans	150
A pritar de 33 ans	+ 10 juroes aux 2/3 de la rémunération
	150
	+ 30 jruos aux 2/3 de la rémunération
Versement des indemnités du juor de la psrie en carghe par la sécurité sociale.	

5. Iodimtnanesin de la mildaae aevc hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %
De 6 mios à 12 ans	45	135
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A pirtar de 33 ans	90	90
Versement des indemnités du juor de la psrie en cghare par la sécurité sociale.		

6. Idonstnmaiien de la miadlae snas hospitalisation

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75 %	Nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération
De 1 à 12 ans	45	105	0
De 13 à 17 ans	50	100	0
De 18 à 22 ans	60	90	0

De 23 à 27 ans	70	80	0
De 28 à 32 ans	80	70	10
A partir de 33 ans	90	60	30
Versement des indemnités à partir du huitième du jour d'absence.			

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements pourvus d'un régime collectif de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'I.S.I.C.A., comprennent une contribution à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de verser directement.

Les mêmes éléments de grates mois révolus sont autorisés à rentrer cinq mois après le début du travail et à partir dix minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter la boûlcsdue dans les veiateiss et à faciliter l'accès des tornsparts en commun.

Article 8 - Art. 9 b des accords nationaux des industries agro-alimentaires : Maternité

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Annexe III : Maîtrise et techniciens assimilés Convention collective nationale du 10 juillet 1996

Article 1er - Personnel visé

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La présente annexe fixe les conditions particulières de travail des salariés appartenant à la catégorie " Agents de maîtrise et techniciens assimilés ".

Il y a lieu, en outre, de se reporter aux dispositions de l'accord de modification du 22 juin 1979.

Article 2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

La durée de la période d'essai des employés à durée indéterminée est fixée à 2 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision prévient l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi, à savoir :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est

Article 9 - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La classification des emplois figure à l'annexe V.

ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des employés à durée déterminée est elle fixée par la loi.

Article 3 - Engagement

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

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

- la date d'entrée dans l'entreprise ;

- son emploi dans la structure et son classement hiérarchique ;

- son salaire d'embauche ainsi que l'horaire de travail ;

- le ou les établissements dans lesquels l'emploi doit être exercé.

Tout engagement apporté à l'un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une notification écrite.

Article 4 - Mutation - Délai de réflexion

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le délai de réflexion est fixé à un mois.

Article 5 - Rupture du contrat de travail - Préavis

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La durée du préavis prévu à l'article 43 des dispositions communes est fixé :

- pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés de la catégorie IV :

- à un mois ;
- le salarié licencié comptant au moins deux ans de présence dont une bénéficiant d'un préavis de deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et techniques assimilés des catégories V et VI, à deux mois ;
- pour les agents de maîtrise et techniques assimilés de la catégorie VII, à trois mois.

Article 6 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de cessation du présent accord 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lourde lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

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

? soit 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? soit 1 / 3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 8 - Frais de déplacement

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Tout déplacement, nécessité pour des raisons de service et entraînant pour le salarié des frais supplémentaires, donne lieu à une indemnité soit par accord entre les intéressés, soit, à défaut, déterminée dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements n'empêchant pas le salarié de travailler de manière normale et entraînant pour lui l'impossibilité de prendre son repas de midi dans les conditions normales de travail, il sera alloué une indemnité égale à quatre fois le salaire horaire mensuel de croissance, prime complémentaire comprise ;

- pour les déplacements ne permettant pas au salarié de travailler dans son domicile, il sera alloué une indemnité

compréhensive de séjour, repas et logement, sur la base de quatre fois le salaire horaire mensuel de croissance, prime complémentaire comprise ;

- les déplacements par chemin de fer sont assurés en 2e classe le jour et en 1re classe ou en chèque de 2e classe la nuit.

Pour les déplacements autorisés à utiliser, pour les besoins du service, une automobile appartenant, les conditions de remboursement des frais de transport sont fixées par accord préalable avec l'employeur.

Article 9 - Indemnité de maladie

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les agents pompiers melusens sont payés dans les conditions suivantes, sous déduction du montant des indemnités journalières auxquelles l'intéressé a droit au titre de la sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance, coparticipant de l'employeur, pendant les périodes :

plein tarif pendant le premier mois et demi-tarif pendant le mois suivant, sous réserve des dispositions de l'article 8 de l'accord de mai 1979 et de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 pour les salariés ayant trois ans d'ancienneté au moins.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un agent de maîtrise, technique ou assimilé au cours d'une année, la durée du plein et du demi-traitement ne peut excéder au total, celle des périodes fixées ci-dessus.

Art. 9 b de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires

Article 10 - Maternité Horaire de travail pendant la grossesse

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les femmes enceintes de quatre mois révolus sont autorisées à travailler quelques heures après le début du travail et à sortir dix minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont destinés à éviter la baisse de productivité dans les entreprises et à faciliter l'accès des travailleuses en commun.

Article 11 - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La classification des emplois figure à l'annexe V.

Annexe IV : Ingénieurs et cadres Convention collective nationale du 10 juillet 1996

Champ d'application

Article 1er - Personnel visé

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres occupés dans les entreprises visées par la convention collective.

Il est entendu que les clauses générales de la convention collective sont applicables.

Pour la détermination de l'exposé, l'ensemble des ingénieurs et cadres sera désigné sous le vocable Cadres.

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

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle équivalente ;

2. Oeuvrer dans l'entreprise soit en tant que directeur des services de décision et de commandement ou en tant que directeur de service, soit, dans le cas où il n'exerce pas de fonctions de commandement, un emploi où ils mettent en œuvre dans l'entreprise les connaissances qu'ils ont acquises.

Ne sont visés ni les voyageurs, représentants et placiers ni les agents de maîtrise et techniques assimilés, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite des cadres institué par la loi n° 14 du 14 mars 1947 et ses annexes et avenants.

La présente annexe ne s'applique également au cadre débutant, dans les deux premières années de son engagement, qu'à l'expiration de la période d'essai.

Article 2 - Promotion - Embauche - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

La durée de la période d'essai des employés à durée indéterminée est fixée à 4 mois sauf si une autre durée maximale de 2 mois par accord écrit des parties prenantes prévaut à la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision prévient l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi, à savoir :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci reçoit un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des employés à durée déterminée est celle fixée par la loi.

Article 3 - Engagement définitif

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

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

- la date de son entrée dans l'entreprise ;

- la fonction occupée ;

- l'indication de sa position dans la hiérarchie et de son effectif ;

- la rémunération et ses modalités ainsi que l'horaire de travail ;

- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;

- éventuellement toute clause particulière.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi avant son départ un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Article 4 - Modification au contrat

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Toute modification de caractère fondamental apportée au contrat doit être préalablement l'objet d'une nouvelle convention écrite précisant le motif des nouvelles conditions et la nouvelle fonction.

En cas de modification d'emploi entraînant un déclasserement le délai de réflexion prévu à l'article 41 des dispositions conventionnelles de la convention collective est fixé à six semaines.

Le refus motivé d'accepter le déclasserement proposé ne constitue

pas par lui-même un motif légitime de rupture de contrat. Si la modification n'est pas acceptée par le salarié et si l'employeur en conséquence résilie son contrat, il devra au préalable le préavis et les indemnités prévus aux articles 11 et 12.

En cas de déclasserement, l'indemnité de licenciement qui pourra être due ultérieurement sera calculée sur la totalité du temps passé dans l'entreprise et sur la base d'une rémunération tenant compte des temps réversiblement passés dans les deux emplois.

La rémunération du premier emploi pourra éventuellement être rajustée en fonction de l'évolution du salaire moyen servant de base aux cotisations de retraite du régime des cadres.

Article 5 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

Au regard de la réglementation sur la durée du travail, les cadres sont classés en trois catégories :

? les cadres dirigeants ;

? les cadres bénéficiant d'un décompte de leur temps de travail en heures ;

? les cadres bénéficiant d'un décompte de leur temps de travail en jours.

Article 6 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

En complément des dispositions de l'article 6 de la convention collective si un cadre accepte de passer, par accord entre les deux employeurs intéressés, dans une autre entreprise, il n'y aura ni congédiement ni discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. Cette décision sera obligatoirement notifiée par écrit par le nouvel employeur.

Article 7 - Maladie - Accidents - Maternité

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Le cadre dont le contrat se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident, après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise continue à percevoir son traitement mensuel, à plein tarif pendant les trois premiers mois et à demi-tarif pendant les trois mois suivants, sous déduction des indemnités journalières que les intéressés perçoivent, soit au titre de la sécurité sociale ou des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'entreprise.

Cependant de ces périodes de trois mois sera augmentée d'un mois par cinq années de présence, mais ne pourra dépasser six mois.

Lorsque le cadre ne compte qu'un an d'ancienneté dans l'entreprise, les indemnités ci-dessus sont réduites de moitié.

Si pendant son absence de travail par suite de maladie ou d'accident intervenant au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début du premier congé de longue durée.

Les cadres féminins bénéficient, en cas de maternité, d'une période de repos aux conditions prévues par l'article 71 de la convention collective. Lures amenotéptps luer sernot payés pnnedat cette période sous déduction des indemnités journalières perçues. A l'expiration de la période de repos, des miess en disponibilité pourront être fixées en accord avec l'employeur.

Article 8 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les modalités en matière de congés payés sont fixées par les articles 55 à 62 des dispositions communes.

Article 9 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

a) Déplacements ordinaires

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur.

Sauf en cas de remboursement sur état, les frais de séjour sont fixés par accord entre l'employeur et le cadre intéressé à un taux en rapport avec l'importance des fonctions exercées par l'intéressé.

Les déplacements par chemin de fer sont assurés en 1^{re} classe de jour et en 1^{re} classe ou couchette de 2^e classe la nuit.

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

Les déplacements effectués en avion, en accord avec l'employeur, sont couverts par une police d'assurance spécialement souscrite par l'employeur pour un montant égal à cinq années du salaire annuel du cadre intéressé.

b) Déplacements de longue durée

Les déplacements en France métropolitaine d'une durée supérieure à deux mois et à une distance supérieure à 300 km donneront lieu aux conditions particulières suivantes :

- il est accordé au cadre un voyage de détente payé aller et retour, lui permettant de passer à son domicile deux jours consécutifs, dont un non ouvrable, tous les deux mois ; ces voyages ne donnent pas lieu à rente d'appointements ;

- le voyage de détente ne sera accordé que s'il se situe à quinze jours au moins de la fin de la mission ; il ne sera payé que s'il est réellement effectué et les frais qui incombent à celui-ci sur le lieu de déplacement sont remboursés sur justification. Si le cadre revient à un voyage de détente auquel il avait droit et fait venir son conjoint, le voyage de celui-ci sera payé sur justificatif de sa réalité ;

- un voyage sera remboursé au cadre électeur pour prendre part aux élections législatives, s'il est inscrit sur les listes électorales au domicile principal à son lieu de travail habituel ; ce voyage sera remboursé au cadre électeur pour prendre part aux élections législatives, s'il est inscrit sur les listes électorales au domicile principal à son lieu de travail habituel ; ce voyage sera remboursé au cadre électeur pour prendre part aux élections législatives, s'il est inscrit sur les listes électorales au domicile principal à son lieu de travail habituel ;

- aucune des dispositions ci-dessus (alinéa b) ne s'applique au cadre dont les fonctions sont exercées en permanence des déplacements habituels ;

- 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 à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé ;

- en cas de maladie ou d'accident survenu au cours de la période où le cadre se trouve en déplacement, l'indemnité de séjour est due à être payée intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu responsable par le corps médical, reprend son lieu de résidence habituel : les frais de voyage sont à la charge de l'employeur ;

- toutefois, les cas de maladie entraînant l'hospitalisation sont examinés individuellement ;

- 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 a un droit, sur assurance médicale, au remboursement d'un voyage élicite effectué au lieu de déplacement ;

- en cas de décès du cadre, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont assurés par l'employeur ;

- les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres, auxquelles l'intéressé prétend, sont en déduction des versements faits par l'employeur pour le même objet.

Article 10 - Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les cadres bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la loi n° 14 du 14 mars 1947. En dehors de ce régime de retraite, les cadres peuvent également adhérer, avec l'accord et la participation de l'employeur, aux régimes supplémentaires institués en vue de permettre aux intéressés de bénéficier d'un complément de retraite et, éventuellement, de des services complémentaires concernant les risques maladie, décès, invalidité, etc.

Article 11 - Rupture du contrat de travail - Préavis

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

La durée du préavis prévue à l'article 43 des dispositions communes de la présente convention ne pourra être inférieure, à compter du lendemain de la notification par lettre recommandée, à trois mois.

Dans le cas d'observation du préavis, la partie qui n'observe par celui-ci doit à l'autre une indemnité égale aux sommes dues au départ 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 redoublé d'aucune indemnité.

Les versements pour recherche d'emploi pendant la période de

préavis sont réglées conformément aux dispositions de l'article 44 de la convention nationale de travail le personnel payé au mois.

Article 12 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

L'indemnité de licenciement prévue à l'article 45 des dispositions communes sera déterminée à raison de :

- un dixième de mois par année d'ancienneté dans la catégorie Cadres à partir d'un an jusqu'à trois ans de présence ;

- le salaire versé de base au cours de l'indemnité est le salaire moyen des trois dernières années ;

- quatre dixièmes de mois par année d'ancienneté, pour la tranche jusqu'à quinze ans de présence cuitonne dans la catégorie Cadres, lorsque l'intéressé a au moins trois ans de présence ;

- six dixièmes de mois par année d'ancienneté, pour la tranche au-dessus de quinze ans de présence cuitonne dans la catégorie Cadres, étant entendu que, si la dernière année de présence est incomplète, l'indemnité sera calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité est calculée sur la moyenne du salaire brut fiscal des vingt-quatre derniers mois avant le licenciement.

Le montant de l'indemnité ne peut excéder douze mois d'appointements.

Le salarié qui a été promu cadre au sein de l'entreprise reçoit, en cas de licenciement, une indemnité calculée en tenant compte des différentes fonctions exercées successivement. Lorsqu'il n'a pas trois ans d'ancienneté comme cadre, il bénéficie de l'indemnité de licenciement fixée par les articles annexes de la convention mais son droit est calculé en y ajoutant le temps passé comme cadre dans l'entreprise.

Au cas où le cadre serait licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre la qualité de cadre, il bénéficiera néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

En tout état de cause l'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de départ en retraite d'un cadre, dans les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous.

Article 13 - Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

En cas de départ, à l'initiative de l'employeur, d'un cadre d'au moins soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue au travail), le délai de préavis est fixé à six mois, et il lui est alloué une allocation de 1/10 de mois par année de présence

pour une ancienneté de un à dix ans et, après dix ans de présence dans l'entreprise une atocallin égale à la moitié de l'indemnité de licenciement telle que prévue à l'article 12 ci-dessus pour une même ancienneté. Le montant de cette allocation ne peut excéder six mois d'appointements.

La même allocation est versée au cadre qui, de sa propre initiative, prend sa retraite en retraite sordaine et sordaine cinq ans.

Article 14 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

En cas de changement de résidence prescrite 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 de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de congédiement.

Cette clause ne s'applique pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les bonis du service, est licencié avant un délai de cinq ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée et sur justification de l'employeur dans un délai de six mois, au remboursement de ses frais de déménagement 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 décennie équivalente.

En cas de décès au cours de cette période de cinq ans, les frais de rapatriement, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps sont à la charge de l'employeur sur justification et si le retour du corps a lieu dans les six mois du décès du cadre.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine forment l'objet de contrat particulier.

Annexe V : Accord du 5 février 1993 relatif à la classification des emplois conclu dans le cadre de la convention

Article 15 - Remplacement en cas de maladie ou d'accident

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés ne constituent pas une rupture du contrat.

Dans le cas où ces absences empêchent le remplacement effectif de l'intéressé, le licenciement ne peut avoir effet avant l'expiration de la période d'indemnisation à plein tarif (voir art. 7) ; dans ce cas, la notification doit être faite par lettre recommandée après respect par l'employeur de la procédure de licenciement prévue aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail. Cette disposition ne fait pas obstacle au versement de l'indemnité de préavis (art. 11).

L'intéressé bénéficiera en outre d'une priorité d'engagement dans un emploi similaire dans les deux années suivant son licenciement.

Article 16 - Classification des emplois

En vigueur étendu en date du 10 juil. 1996

Les coefficients de classification sont attribués à la catégorie de travail et de l'importance de celui-ci et de l'importance réelle des fonctions de l'intéressé, en tenant compte des éléments suivants :

Ces positions constituent des minima-repères indépendants les uns des autres, qui peuvent être ou non simultanément dans le même établissement.

Ces coefficients de classification sont attribués aux fonctions de travail ou peuvent être assimilées, en raison des circonstances qu'elles entraînent, à celles qu'elle définit ; les coefficients de classification ne sont attribués qu'aux fonctions de travail situées dans les intervalles.

La classification des emplois figure à l'annexe V.

collective nationale des abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles

Signataires

Patrons signataires	La chambre syndicale des irnieudss aivoelcs (CHASYCA), 20, rue de l'Arcade, 75008 Paris ; Le gneremout des tmearrftousans de vdnaiie de ddnie (GTVD), 11, rue de Plaisance, 35310 Mordelles,
Syndicats signataires	La fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; La fédération notnlaie CTFC des scantyids de l'alimentaire, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération générale des tlariruevals de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaas et des amttlelues et des stercus ceexnns FGTA-FO, 198, anuvee du Maine, 75014 Paris ; La fédération naintaole des sicnydtas des cdares de l'alimentation CGC, 5, rue Regnault, 93500 Pantin.

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Aux tmeers du présent accord, les ptareis sangireitas endnntet définir les citndioos de msie en orveue dnas les eneietersprs de l'accord ioresinfronspeetl du 19 jiuin 1991 sur la ciilsataocsfn des emplois.

Le présent accrd a puor ojbet de ptmterree la msie en oeuvre, dnas la brnache d'activité considérée, de l'accord de csiliicaftosan clnocu le 19 jiuin 1991 dnas deisevrs bechanrs des irntusieds aicolergs et alimentaires, il l'adapte dnoc aux spécificités de l'activité aclovie et l'accord du 19 jiuin 1991 duemree dnoc appliplace dnas ttoeus ses dnpositiois lleels qu'aménagées par le présent texte.

Les osroatignanis signataires, aaynt constaté que les définitions des critères caltasnss icensuls dnas l'accord du 19 jiuin 1991 ne répondaient pas intégralement à la spécificité des elmopis des atiratobs et atelirs de découpe de vlillaeos et aanyt le scuoi d'une msie en aoptlipacin la puls lragre psliobse dnas les esntrerrips et de puls grndae accessibilité aux neuebomsrs PME du suecter eanlpomyt dnas luer eembnlse un personel nombreux, cionnnevent expressément :

- que dnas un socui d'efficacité, cette msie en oveure srea fatie à l'aide d'un système d'évaluation des emplois, tel qu'annexé au présent accord, assui spmlie que possible, appilablce asusi bein dnas les PME que dnas les gaderns etsirpnrees et cohérent avec les définitions des nvueiax ceenntuos dnas l'accord iroeotheennrnsifl ;

- que les ienasctns représentatives du preenosnl sreont informées et consultées lros de la msie en pacle de la neluvole cislctiasfaon ;

- que le système d'évaluation pteterma de vseialorr cauhqe eompli en foitocn de son cnotneu réel, ce qui prruoa cnuiodre à atfefer des ceenitfoefs différents à piesuurls eioplms anyat une désignation identique, mias un cteonnu différent ;

- que le clnmesaet de caqhue eopmli puorra évoluer dnas le tmpes dès lros qu'une midcotaiaïn sinciafitivge srea apportée au centnou de celui-ci ;

- qu'en définitive, srea bein atneitt l'objectif d'introduire une nvlleuoe dnqmaiyue dnas le csemsanelt des emiplos de nrtuae à fealcir à tuos les nevauix les évolutions de carrière.

Classification des emplois

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Le présent accrd s'impose aux eerstienprs erantnt dnas le camhp d'application de la cnoitvenon ctllivoece ntaoailne des abattoirs, aeilerts de découpe et cterens de ctoeiondmninent de volailles. Il est applicablce puor une durée indéterminée. Les

etrnespirs ou établissements concernés dernovt débiter les taavurx puor la msie en aaliopptcn de la nuevlele cisotciliafsan au puls trad dnas les six mios sniuvat la stiurnage du présent accord. Les eeperrtsins dnssioreopt à cmopter de cette dtae d'un délai de 18 mios puor tenrimer sa msie en oeuvre complète. Le délai de six mios cmmnorecea à ciuorr à ctpmoer de la puioatrn au Junarol oceffil de l'arrêté ministériel d'extension puor les eneriseprts non adhérentes à l'un des 2 sditycnas d'employeurs signataires.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Les snragatieis rlepnlapet que les dspioistnios isuess de l'accord de cifasotcnisials cconlu le 19 jiuin 1991 dnas drvieses bcernahs des IAA se ssettnbuiit à ceells de l'accord d'harmonisation des ctlaasioiscfins d'emplois dnas deevirss bcaenrns des IAA du 20 jiuin 1974, aux epmexels d'emplois qui y étaient jiotns et à ses annexes.

Le présent arcocd se srteuibtusa dnoc aux cntssmeeals de tuos les epomls des catégories ouvriers, employés, tnceehincs et agntes de maîtrise, careds et ingénieurs fugainrt dnas la cneoontivn cevtclloie nanotlaie des abiotarts de valeiolls résultant ou non de l'accord d'harmonisation du 20 jiuin 1974.

En outre, une msie en odrre rédactionnelle de cttee cotnieonvn coctevlle pmrttrea d'en acutesailr le texte en srpnmuiapt les références aux aceninns cfliciaaiosntss et en pnarnet en cotmpe le présent accord.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Les sineaitargs s'engagent à assurer, en tmeps utile, une piatafre irfaotinmon des epinetsrres et des salariés sur les dtisopnosiis fsanait l'objet du présent accord, aifn d'en cliciaetr sa msie en application.

Les eprreietsns devront, en caitnotoernc avec lrues isiuittinos représentatives du ponresnl et les délégués scuidanyx s'ils existent, s'efforcer de rhcreecer tueots les sluoitons appropriées à la msie en overue de cet accord.

Par ailleurs, les sniaigtaers etimnest souhaitable, qu'à ctete occasion, les eeepnitrers enaegnngt une réflexion sur la gtoesin prévisionnelle de l'emploi en vue d'anticiper éventuellement sur les ceorsvnions ou rsscteenmelas de salariés qui s'avéneraient nécessaires.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

La msie en apiatlcpocn du présent acorcd se frea dnas les enisetreprs sloen les modalités qui suivent, suos réserve des acrcdos déjà iretvneuns et fnaiast référence aux critères classants.

En outre, et en conformité avec les donositispis de l'article 1er de l'accord du 19 jiuin 1991, une ature méthode d'évaluation prruoa être msie en ouvree si un acorcd d'entreprise ou d'établissement est clocnu en aaclicpotipn de l'article L. 132-19 du cdoe du taviarl ou, en cas d'absence de délégués syndicaux, sur décision prise après aivs crnfomoe du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Dnas ce cas, la dtae d'entrée en veuuigr de cet arcocd d'entreprise, ou de cttee décision, drvea être en conformité avec les diitosonspis prévues à l'article 1er du présent accord.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Aifn de feciltair la msie en pclae des nvoueells classifications, les paetirs snitgaaiers coinnvneet de définir en anenxe :

- un guide pourrait de droit de travail (annexe I) ;
- des critères classiques avec une citation de chaque degré (annexe II) ;
- une fiche de renseignements entre la notation et le coefficient salarial (annexe III) ;
- des exemples d'emplois-types (annexe IV) ;
- des exemples de citations (annexe V) ;
- un petit glossaire de termes (annexe VI).

Ces éléments sont de nature à faciliter le travail de classement des emplois, conformément aux objectifs recherchés par l'accord du 19 juin 1991, dans les différentes entreprises concernées par l'activité des industries agricoles.

Bein entendu, chaque entreprise pourra compléter le présent accord selon ses besoins soit par accord avec au moins un délégué syndical ou à défaut sur décision prise après avis préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, en son absence, des délégués du personnel.

Article 6
En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Les travaux préparatoires dans les entreprises ou établissements le plus prochain possible et en tout état de cause dans les délais définis à l'article 1^{er}, après la tenue d'une réunion avec les délégués syndicaux lorsqu'ils existent et après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement et à défaut des délégués du personnel.

Cette procédure aura notamment pour objet de réfléchir en commun à la mise en œuvre de l'entreprise ou l'établissement du présent accord, sur le déroulement des différentes étapes jusqu'à l'achèvement des éventuelles négociations des salariés après consultation de l'intitulé de l'emploi occupé.

Le présent accord sera mis en application dans les entreprises de la manière suivante :

- dans chaque entreprise la direction et le personnel d'encadrement opéreront un projet de classement des différents emplois en s'appuyant sur le guide de classement des emplois, les critères classiques et la notation définis à l'article 5 ci-dessus.

Les exemples d'emplois types annexés au présent accord servent à illustrer et à expliquer la méthode de classement étant ici rappelé que le classement de chaque emploi est déterminé par son contenu réel et non par le fait que son intitulé dans l'entreprise se rapporte à un exemple annexé au présent accord.

Le tableau des postes pour chaque des critères donné par le tableau l'attribue le coefficient correspondant.

Article 7
En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Préalablement à la mise en œuvre effective de la classification définie à l'article 6 ci-dessus, une présentation globale sera faite aux représentants du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel) et aux délégués syndicaux, afin de présenter la disposition des emplois et l'état d'équilibre de l'ensemble. Cette présentation sera faite aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux de

développer leurs observations et la direction y répondra une réponse motivée avant la conclusion au plus tard prévue à l'article suivant.

Après consultation des représentants du personnel, l'ensemble du personnel sera par écrit informé de l'intitulé de son emploi, des niveaux et coefficients qui sont mentionnés sur le tableau de paie et ceci au moins deux mois avant son entrée en vigueur.

Chaque salarié pourra à un représentant de la direction de ses éventuelles observations sur cette classification dans un délai de deux semaines. Il pourra à cet effet solliciter un supérieur hiérarchique. S'il le souhaite, il pourra se faire assister, au cours de celui-ci, par un représentant du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise choisi par lui.

Article 8
En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Les parties s'entendent pour affirmer que la classification des emplois reposant sur des critères classiques présente plusieurs avantages, en particulier :

- elle intègre les évolutions économiques et techniques des entreprises, évolutions pouvant aussi bien alléger un emploi que l'alourdir ;

- elle prend en compte l'organisation du travail mise en œuvre ;

- elle intègre les compétences professionnelles requises des salariés ;

- elle permet de réexaminer périodiquement le classement des emplois, afin de l'adapter aux situations nouvelles ;

- elle permet la mise en œuvre de la polyvalence, celle-ci trouvant sa véritable application dans l'application du système des critères classiques des emplois.

Article 9
En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Dans l'année qui suit la mise en œuvre de la classification dans les entreprises, un bilan d'application sera présenté aux instances représentatives du personnel (comité d'entreprise ou d'établissement ou en son absence, délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Article 10
En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Les cas litigieux pourront être soumis à la commission de conciliation prévue par l'article 79 de la loi relative au statut des agents de la fonction publique.

Article 11
En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au greffe du conseil des prud'hommes de cette même ville.

Annexe V : Annexe 1 Guide de profil des emplois Classification des emplois

Article - Guide de profil des emplois

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

I. - Intitulé de l'emploi

II. - Description de l'emploi et de son contenu

Décrire l'emploi le plus réaliste possible en quelques lignes :

- Principales tâches régulières ;
- Tâches occasionnelles si elles existent ;
- Matériel utilisé.

III. - Place de l'emploi dans la hiérarchie et le fonctionnement de l'établissement

- De qui dépend le salarié ?
- Quel est le niveau du supérieur hiérarchique ?
- Le salarié a-t-il des subordonnés ?
Si oui, quel en est le niveau ?

IV. - Évaluation des critères classants

Dans tous les cas, il convient de lister les tâches et de les évaluer éventuellement.

Annexe V : Annexe 2 critère classants Classification des emplois

Article - Les critères classants

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Critère des connaissances requises

Ce critère permet d'évaluer le niveau de capacité, de formation générale ou professionnelle qu'il faut posséder pour exercer l'emploi.

Degré	Critère	Points
1 ^{er}	Aucune connaissance exigée.	10
2 ^e	Doit savoir lire, écrire et compter.	25
3 ^e	Niveau de connaissances CAP.	50
4 ^e	Brevet professionnel.	70
5 ^e	Baccalauréat, Brevet de technicien.	90
6 ^e	BAC + 2, BTS - IUT.	120
8 ^e	BAC + 4 minimum.	150

Ce critère permet d'évaluer le niveau de formation générale et de connaissances requises par l'emploi et non le niveau de la personne.

1^o Connaissances requises

- Connaissances requises pour l'emploi.
- 2^o Technique - complexité - Difficulté.

- Nécessité de connaissances des produits ;

- Nécessité de connaissance des procédés ;

- Nécessité de connaissance des méthodes ;
3^o Autonomie - Initiatives

- De quelle liberté de mouvement dispose le salarié ?

- Reçoit-il des directives ?
Si oui, comment sont-elles contrôlées ?

- De quelles possibilités d'initiative dispose-t-il ?
4^o Gestion d'une équipe et conseils.

- L'emploi implique-t-il un pouvoir hiérarchique ?
une obligation de supervision ?
un rôle d'animation ?
de conseil ?
de coordination ?
5^o Coopération - Contacts - Échanges.

- L'emploi implique-t-il des relations de travail avec l'équipe ?
le superviseur ?
les autres collègues ?
l'extérieur ?

Il paraît toutefois évident qu'un salarié sache lire, écrire, compter. Malgré tout, le niveau de connaissance d'une personne ne doit pas déterminer le niveau de l'emploi à pourvoir. De plus, ce critère ne doit pas être un ferin à l'embauche d'une personne ne sachant ni lire, ni écrire.

Il va de soi que toute épreuve employée du personnel dans cette situation doit faire référence au maximum sa formation en ce domaine.

Critère technique - Complexité - Difficulté

Ce critère permet d'évaluer le temps nécessaire à la maîtrise de l'emploi et à l'atteinte des performances normales ou le niveau technique de cet emploi.

Degré	Critère	Points
1 ^{er}	Exécution de travaux simples souvent répétitifs demandant au plus 1 jour d'adaptation	10
2 ^e	Exécution de travaux simples souvent répétitifs nécessitant une adaptation de l'ordre d'une semaine	20
3 ^e	Exécution de travaux simples souvent répétitifs nécessitant une adaptation de l'ordre d'1 semaine à 1 mois ou une manipulation connue d'animaux vivants	30

4 ^e	Exécution de travaux exécutifs : - soit une bonne connaissance du métier ; - soit une connaissance des principes de base de fonctionnement d'une installation ou d'un système de gestion nécessitant de 3 semaines à 1 mois d'adaptation	40
5 ^e	Travaux exécutifs des connaissances particulières du produit fabriqué et/ou des équipements servant à la fabrication et/ou des principes d'exploitation liés à l'activité d'un service nécessitant une adaptation de 1 mois à 6 mois	55
6 ^e	Travaux exigeant une spécialisation personnelle en vue de l'exécution des tâches caractéristiques des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation nécessitant une adaptation de 1 à 6 mois	60
7 ^e	idem 6 ^e degré. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à moyen terme avec mise en œuvre de solutions connues	80
8 ^e	idem 7 ^e degré avec mise en œuvre et initiation de solutions nouvelles	100
9 ^e	idem 8 ^e degré mais les situations mises en jeu des données complexes et complexes concernant plusieurs secteurs de l'entreprise	125
10 ^e	Cette position d'applique à des collaborateurs de haut niveau qui sont amenés à exploiter les informations présentant de grandes difficultés de traitement, nécessitant une période d'adaptation supérieure à 1 ans	150

Critère autonomie. - Initiatives

Ce critère permet d'évaluer de façon cumulative ou alternative :

- la possibilité de définir les moyens pour parvenir à un but recherché ;
- la dépendance par rapport à l'organisation et au rythme de travail ;
- la capacité de détecter les anomalies et de proposer des solutions ;
- la périodicité des contrôles.

Degré	Critère	Points
1 ^{er}	Aucune autonomie n'est requise pour occuper l'emploi qui n'offre aucune marge de manœuvre	5
2 ^e	L'emploi nécessite des connaissances simples et précises dont l'application est contrôlée constamment	20
3 ^e	L'emploi requiert des connaissances précises contrôlées périodiquement	35
4 ^e	L'emploi oblige à choisir parmi des méthodes opératoires préalablement fixés pour atteindre les objectifs fixés	50
5 ^e	L'emploi pour une partie requiert de prendre des initiatives dans le cadre de directives générales	65
6 ^e	L'emploi nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens	80
7 ^e	L'emploi occupé requiert de participer à la définition des décisions à faire appliquer	110
8 ^e	Dans le cadre d'objectifs ou d'un budget à la définition duquel il participe, définit les moyens à mettre en œuvre	140

9 ^e	L'emploi implique de définir des objectifs, des budgets, des orientations Critère gestion d'une équipe et conseils	170
----------------	---	-----

Ce critère permet d'évaluer le rôle hiérarchique et/ou la fonction d'assistance de l'emploi :

Degré	Critère	Points
1 ^{er}	Aucun accompagnement ni assistance	10
2 ^e	Peut être amené à apporter une aide au conseil	30
3 ^e	L'emploi occupé amène son titulaire à apporter une aide technique aux autres salariés par sa connaissance des autres emplois.	40
4 ^e	Anime ou conseille des salariés de même catégorie de façon permanente.	55
5 ^e	Dirige des salariés de façon permanente et s'assure de la bonne fin des opérations qui lui sont confiées.	70
6 ^e	L'emploi requiert une technicité qui l'amène à faire bénéficier l'ensemble du personnel de son savoir-faire avec ou sans responsabilité hiérarchique.	75
7 ^e	Dirige des salariés appartenant aux catégories inférieures et assure le lien avec d'autres services.	90
8 ^e	L'emploi implique la responsabilité d'une équipe appartenant au moins un autre cadre ou la direction d'un service	120
9 ^e	L'emploi implique la direction ou la coordination de plusieurs services	150

Critère communication. - Contacts. - Echanges

Ce critère permet d'évaluer l'obligation de rechercher, de fournir, d'échanger des informations et de les utiliser dans l'exercice des fonctions.

Degré	Critère	Points
1 ^{er}	L'emploi occupé ne nécessite aucun échange d'informations en dehors des relations de bon voisinage	10
2 ^e	L'emploi occupé nécessite des échanges d'informations limités à l'équipe	20
3 ^e	L'emploi occupé amène le salarié à des contacts répétés avec d'autres équipes de l'entreprise et/ou avec l'extérieur	40
4 ^e	L'emploi requiert de traiter et d'utiliser les informations fournies par le groupe de travail et/ou les autres services de l'entreprise et/ou l'extérieur. Il implique de transmettre l'information et de la diffuser en s'assurant de sa compréhension	60
5 ^e	L'emploi exige une liaison constante avec les autres services de l'entreprise et/ou l'extérieur, suivi de clientèle sur le terrain, anticipation des besoins concernés	80
6 ^e	L'emploi exige une liaison constante avec les services de l'entreprise et avec l'extérieur afin de négocier dans les conditions optimales d'achat (prix, délais) avec les fournisseurs	100
7 ^e	L'emploi exige une liaison constante avec les services de l'entreprise et avec l'extérieur afin de négocier dans les conditions optimales de vente (charte tarifaire, délais) avec les clients	120

8^e L'emploi occupé exige de coordonner et d'arbitrer auprès de l'ensemble des services les décisions engageant l'entreprise, et d'en assurer la

Annexe V : Annexe 3 fourchette de correspondance du coefficient Classification des emplois

Article - Fourchette de correspondance du coefficient

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Catégorie	Notation	Coefficient	Niveau
Ouvriers employés	50	120	I
	50-60	125	
	65-75	130	
	80-90	135	
	95-105	140	
	110-120	145	II
	125-135	150	
	140-150	155	
	155-165	160	
	170-180	165	
	185-195	170	III
	200-210	175	
	215-225	180	
	230-240	185	
	245-255	190	
260-270	195	IV	
Techniciens assimilés maîtrise	275-305		200
	310-340		215
	345-370		230
	375-400		245
	405-430		260
	435-460		280
	465-490		300
	495-520	320	
525-550	340	VII	
Cadres	555-585		350
	590-620		375
	625-670	400	
Cadres	675-720	450	IX
	725-765	500	

Annexe V : Annexe 4 exemples d'emplois types avec leurs définitions Classification des emplois

Article - Exemples d'emplois-types avec leurs définitions

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Monteur de caotns :

Ouvrier(e) dnot le tiraval est d'effectuer le magonte des coratns d'emballage siot manuellement, siot à l'aide d'une machine.

Ouvrier chargé de la msie sur bautqetre :

Ouvrier(e) dnot le tairval csostnie à poesr les ptdoruis sur bruteaqte en matière ptiulsqae ou en tuot ature matériau.

Ouvrier chargé de la séparation des aatbs :

Ouvrier(e) dnot le traavil csistnoe à séparer les abtas des viscères plus à les déposer sur un cyovueonr ou dnas une clayette.

Brideur :

Ouvrier(e) chargé de beridr memaueenllnt une vaollile après éviscération.

Accrocheur :

Ouvrier(e) chargé d'accrocher par les ppteas les vlleaols vteinvas sur les chaînes d'abattage.

Saigneur :

Ouvrier(e) chargé de seeviurllr le traavil effectué par une macinhe à saigner, d'en aursesr le bon fonnienectnomt et de sniegar meelmuenlnat les vloelalis qui n'auraient pas été saignées par cttee machine.

Saigneur de putleos effilés :

Ouvrier(e) chargé d'assurer l'entretien des véhicules destinés à être vendus en l'état.

Brideur avec tri qualité :

Ouvrier(e) chargé d'assurer un tri qualité avant de procéder au bédage manuel des volailles.

Employé(e) de bureau :

Sans connaissances particulières, l'employé(e) de bureau peut malgré tout faire de la saisie informatique, effectuer des travaux simples de transcription, de chiffage, de tenue de fichiers.

Ouvrier d'approvisionnement :

Ouvrier(e) chargé d'approvisionner une ligne de travail en matériaux entières ou en pièces découpées en transférant les produits de leur lieu de stockage vers les postes de travail.

Découpeur de bois sur chaîne :

Ouvrier(e) chargé de séparer d'une carcasse de bois les morceaux de découpe primaires à l'aide d'un couteau.

Trancheur d'escalopes :

Ouvrier(e) chargé de trancher les escalopes dans des filets entiers de dinde.

Prémarqueur :

Ouvrier(e) chargé de l'apposition d'une étiquette poids-prix-date imprimée de composition sur les unités de vente consommateur. Il (ou elle) doit opérer la saisie des imputations qui lui ont été communiquées et vérifier la conformité des indications portées sur les étiquettes avec ces données.

Tri-palettisation :

Ouvrier(e) chargé de classer les colis par destination et de constituer les palettes avant l'expédition en se conformant aux données d'un logiciel informatique.

Ouvrier d'entretien :

Ouvrier(e) chargé d'opérations d'entretien simples et capable de suppléer momentanément un agent absent.

Employé(e) commercial, administratif, technique :

Employé(e) d'exécution chargé de divers travaux dans le cadre de tâches précises. Il peut rédiger de la correspondance en vue de règles bien établies.

Aide-comptable :

Employé(e) chargé d'effectuer sur un ou plusieurs copies des travaux d'écriture, de pointage, de classement en vue de tâches précises.

Conducteur de machine :

Ouvrier(e) chargé de la conduite et du réglage de machines dont il peut aussi assurer la maintenance de premier niveau. Il peut avoir sous son contrôle une machine complexe ou plusieurs machines simples.

Personnel de maintenance :

Ouvrier(e) spécialisé ou généraliste chargé de l'entretien, du dépannage ou de la réparation des différents matériels ou installations de l'entreprise. Il doit posséder des connaissances dans les cas complexes où il ne peut effectuer les réparations lui-même.

Chauffeur-livreur :

Ouvrier(e) possédant le permis poids lourds chargé du transport des marchandises de l'établissement aux lieux qui lui sont

indiqués. Il peut lui être confié d'autres tâches notamment le chargement et déchargement des marchandises, enregistrement de factures.

Chauffeur-ramasseur :

Ouvrier possédant le permis poids lourds chargé du ramassage et du passage des véhicules devant ainsi que de leur transport des élevages aux centres d'abattage.

Standardiste :

Employé(e) chargé de la transmission des appels téléphoniques ou télématiques. Il (ou elle) peut être en même temps chargé de l'accueil et de travaux administratifs simples.

Secrétaire d'un chef de service :

Travaille pour un ou plusieurs cadres. Maîtrise la dactylo et la sténo. Tient l'agenda de son supérieur. Reçoit et filtre les communications téléphoniques. Accueil des visiteurs. Assure le classement.

Télévendeur-télévendeuse :

Employé(e) chargé de prendre contact par téléphone ou autre moyen télématique avec les clients ou les prospects de l'entreprise pour les inciter à passer commande et enregistrer ces commandes. Il (ou elle) peut être chargé de travaux administratifs commerciaux.

Animateur de groupe :

Anime sous l'autorité d'un chef d'équipe un petit groupe d'ouvriers.

Chef d'équipe :

Agent qui, possédant une compétence particulière, est responsable d'une équipe ou de plusieurs groupes d'ouvriers.

Chef d'atelier :

Anime une équipe d'ouvriers dans un atelier de fabrication. Veille au rendement et à la qualité. Effectue les mises en route et assiste les ouvriers dans leur travail.

Responsable facturation. - Assure le suivi des ventes :

Sous l'autorité de la direction commerciale, il est responsable de la tenue à jour de l'ensemble des livraisons (application des tarifs, respect des délais règlements) et du suivi des incidents éventuels. En outre, il est chargé du suivi des comptes clients (relances et impayés), des études statistiques portant sur l'analyse des ventes et la vision globale de la clientèle.

Chef comptable :

Sous l'autorité de la direction financière et générale ou de la direction générale, il est chargé de la tenue des budgets, de la réalisation des règlements aux tiers dans le respect des conditions contractuelles, de la tenue de la comptabilité générale, de la tenue des résultats mensuels comptables.

Responsable travaux neufs multi-sites :

Sous l'autorité de la direction industrielle ou de la direction générale et en collaboration avec les directions opérationnelles des sites de production, il est chargé de l'identification des besoins d'investissement, de l'étude de rentabilité, du choix des équipements et des priorités, après décision de ses supérieurs, du pilotage de l'ensemble des opérations (appels d'offres, contrats, devis, suivi...) et des épreuves de "réception des travaux".

EXEMPLES DE COTATIONS

Illustration de l'utilisation de la méthode

POSTE	NOTATION	COEFFICIENT
Monteur de cartons	45	120
Ouvrier chargé de la mise en barquette	45	120
Mise en croûte simple	45	120
Ouvrier chargé de la séparation des abats	55	125
Brideur	55	125
Accrocheur	65	130
Ouvrier chargé du parage des ossoles de poulet	70	130
Saigneur	80	135
Brideur avec tri qualité	80	135
Ouvrier d'approvisionnement	85	135
Découpeur de viande sur chaîne	90	135
Prémarqueur	95	140
Ouvrier chargé du tri et de la palettisation	95	140
Saigneur de poulets effilés	100	140
Trancheur d'escalopes	105	140

Ouvrier chargé de la mise en cartons poudres fixe	105	140
Employé de bureau	105	140
Ouvrier d'entretien	115	145
Standardiste	165	160
Employé polyvalent administratif	165	160
Aide-comptable	185	170
Chauffeur livreur	190	170
Conducteur de machine	190	170
Chauffeur ramasseur	195	170
Télévendeur	210	175
Secrétaire d'un chef de service	230	185
Personnel de maintenance	240	185
Animateur de groupe	240	185
Chef d'équipe	305	200
Chef d'atelier	350	230
Responsable facturation/Administration des ventes	555	350
Chef comptable	585	350
Responsable travaux neufs multisite	685	450

Annexe V : Annexe 5 exemples de cotations Classification des emplois centres de conditionnement de volailles

Classification des emplois : points pondérés

Article - Monteurs de carton, mise en barquette etc..

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

DEFINITION DES CRIETRES :

FORMATION DE BASE.

Aucune qualification exigée.

BAREME : 10.

EMPLOIS :

Monteur de cartons : 10.

Mise en barquette : 10.

Mise en croûte simple : 10.

Séparation abats : 10.

Brideur : 10.

Accrocheur : 10.

Parage des ossoles de poulet : 10.

Saigneur : 10.

Brideur avec tri : 10.

Approvisionnement : -

-

DEFINITION DES CRIETRES :

FORMATION DE BASE.

Savoir lire, écrire, compter.

BAREME : 25.

Approvisionnement : 25.

-

DEFINITION DES CRIETRES :

FORMATION DE BASE.

CAP.

BAREME : 50.

-

DEFINITION DES CRIETRES :

FORMATION DE BASE.

BEP.

BAREME : 70.

-

DEFINITION DES CRIETRES :

FORMATION DE BASE.

Bac, brevet de technicien.

BAREME : 90.

-

DEFINITION DES CRIETRES :

FORMATION DE BASE.

Bac + 2, B.T.S., I.U.T..

BAREME : 120.

-

DEFINITION DES CRIETRES :

FORMATION DE BASE.

Bac + 4 minimum.

BAREME : 150.

-

DEFINITION DES CRIETES :

TECHNICITE / CIMXOELPTE / DIFFICULTE.

un jour.

BAREME : 10.

EMPLOIS :

Monteur de caronts : 10.

Mise en btautqree : 10.

Mise en catron slpime : 10.

-

DEFINITION DES CRTREIES :

TECHNICITE / CMXPLTIOEE / DIFFICULTE.

un juor à une semaine.

BAREME : 20.

EMPLOIS :

Séparation abtas : 20

Brideur : 20.

Parage eloscape peolut : 20.

Saigneur : 20.

Approvisionnement : 20.

-

DEFINITION DES CETRIERS :

TECHNICITE / CILPOXMETE / DIFFICULTE.

Travaux seplims (une snaieme à un mois).

BAREME : 30.

EMPLOIS :

Accrocheur : 30.

Brideur aevc tri : 30.

-

DEFINITION DES CERTIES :

TECHNICITE / CTPMXOLEIE / DIFFICULTE.

Trois smnaeeis à un mois.

BAREME : 40.

-

DEFINITION DES CEIRRTES :

TECHNICITE / COETLXIPME / DIFFICULTE.

Un mios à slpme mois.

BAREME : 55.

-

DEFINITION DES CTREERIS :

TECHNICITE / COPMTIEXLE / DIFFICULTE.

Un mios à slipme mios puls spécialisation.

BAREME : 60.

-

DEFINITION DES CRIETERS :

TECHNICITE / CTMOILXEPE / DIFFICULTE.

Spécialisation + objectifs.

BAREME : 80.

-

DEFINITION DES CRIERETS :

TECHNICITE / CXTEMLPOIE / DIFFICULTE.

Objectifs + souloitns nouvelles.

BAREME : 100.

-

DEFINITION DES CERTIES :

TECHNICITE / CXLTIIEPMOE / DIFFICULTE.

Situations complexes.

BAREME : 125.

-

DEFINITION DES CREIRETS :

TECHNICITE / CMTPLEOXIE / DIFFICULTE.

Collaborateurs de huat niveau.

BAREME : 150.

-

DEFINITION DES CTERIRES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Aucune marge de manoeuvre.

BAREME : 5.

EMPLOIS :

Monteur de cotrnas : 5

Mise en bruaettqe : 5

Mise en catron smplie : 5

Séparation abtas : 5

Brideur : 5

Accrocheur : 5

-

DEFINITION DES CRERITES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Reçoit des consignes simples.

BAREME : 20.

EMPLOIS :

Parage ealsocpe peolut : 20

Saigneur : 20

Brideur aevc tri : 20

Approvisionnement : 20

-

DEFINITION DES CERIRETS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Reçoit des dteervciis précises.

BAREME : 35.

-

DEFINITION DES CERTIERS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Choisit des medos opératoires.

BAREME : 50.

-

DEFINITION DES CTEEIRRS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Prend des initiatives.

BAREME : 65.

-

DEFINITION DES CIETRERS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Propose moyens, rherhecce solutions.

BAREME : 80.

-

DEFINITION DES CRRTTEIS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Participe à définir des directives.

BAREME : 110.

-

DEFINITION DES CRTEREIS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Reçoit des diercievts précises.

BAREME : 35.

-

DEFINITION DES CERETIRS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Définit les mneyos à mtree en oeuvre.

BAREME : 140.

-

DEFINITION DES CEIETRRS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Définit objectifs, orientations.

BAREME : 170.

-

DEFINITION DES CERTIRES :

GESTION D'UNE EPQUIE ET CONSEILS.

N'assure aucun encadrement.

BAREME : 10.

EMPLOIS :

Monteur de ctranos : 10

Mise en betqautre : 10

Mise en catorn slpime : 10

Séparation abtas : 10

Brideur : 10

Accrocheur : 10

Parage elaocpse plouet : 10

Saigneur : 10

Brideur aevc tri : 10

Approvisionnement : 10

-

DEFINITION DES CTRRIEES :

GESTION D'UNE EIUQPE ET CONSEILS.

Peut aptpoerr une aide, un conseil.

BAREME : 30.

-

DEFINITION DES CTERREIS :

GESTION D'UNE EUIQPE ET CONSEILS.

Apporter une actinssae technique.

BAREME : 40.

-

DEFINITION DES CRTEEIRS :

GESTION D'UNE EQPIUE ET CONSEILS.

Anime ou clenolsie des salariés.

BAREME : 55.

-

DEFINITION DES CRIERETS :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Dirige des salariés.

BAREME : 70.

-

DEFINITION DES CRIEETRS :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Apporte son savoir-faire.

BAREME : 75.

-

DEFINITION DES CIETRRS :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Dirige des salariés des catégories.

BAREME : 90.

-

DEFINITION DES CTIEERRS :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Dirige un service.

BAREME : 120.

-

DEFINITION DES CERRTIES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Dirige plusieurs services.

BAREME : 150.

-

DEFINITION DES CIRERETS :

COMMUNICATION / COTCNATS / ECHANGES.

Aucun échange d'informations.

BAREME : 10.

EMPLOIS :

Monteur de ctornas : 10

Mise en bgettarue : 10

Mise en crtaon slmipe : 10

Séparation atbas : 10

Brideur : 10

Accrocheur : 10

Parage elcapsoe peuolt : 10

Brideur avec tri : 10

Approvisionnement : 10

Découpeur de didne : 10

DEFINITION DES CERTIERS :

COMMUNICATION / COCNTTAS / ECHANGES.

Echanges limités à l'équipe.

BAREME : 20.

EMPLOIS :

Saigneur : 20

DEFINITION DES CEETRRS :

COMMUNICATION / CTOTACNS / ECHANGES.

Avec ctanorts internes/externes.

BAREME : 40.

-

DEFINITION DES CITRERES :

COMMUNICATION / COTNATCS / ECHANGES.

Traite ou utilise les informations.

BAREME : 60.

DEFINITION DES CEITERRS :

COMMUNICATION / CTTNOACS / ECHANGES.

Coordonne des creveis concernés.

BAREME : 80.

-

DEFINITION DES CTRRIEES :

COMMUNICATION / CCOTANTS / ECHANGES.

Négocie avec les fournisseurs.

BAREME : 100

-

DEFINITION DES CTREERIS :

COMMUNICATION / CCTNOTAS / ECHANGES.

Négocie avec les clients.

BAREME : 120.

-

DEFINITION DES CTERIERES :

COMMUNICATION / CCOTATNS / ECHANGES.

Coordonne, arbitre, assure l'exécution.

BAREME : 150

-

DEFINITION DES CETRIERS :

TOTAL.

BAREME : 770

EMPLOIS :
Monteur de catrnos : 45
Mise en brtteuqae : 45
Mise en ctoarn splmie : 45
Séparation abats : 55
Brideur : 55
Accrocheur : 65
Parage ecasploe poeult : 70
Saigneur : 80
Brideur aevc tri : 80
Approvisionnement : 85
-

Article - Découpeur de dinde, prémarqueur, etc..

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

DEFINITION DES CITERERS :
FORMATION DE BASE.
Aucune cnanaconssie exigée.
BAREME : 10.
EMPLOIS :
Découpeur de ddine : 10
Saigneur de pluoet : 10.
Trancheur esplaoces : 10.

DEFINITION DES CRETIERES :
FORMATION DE BASE.
Savoir lire, écrire, compter.
BAREME : 25.
EMPLOIS :
Prémarqueur : 25
Tri petalte : 25
Cartons pidos fxie : 25
Ouvrier erietetnn : 25

DEFINITION DES CEERRITS :
FORMATION DE BASE.
CAP.
BAREME : 50.
EMPLOIS :

Employé de baueru : 50
Standardiste : 50
Chauffeur-livreur : 50.

DEFINITION DES CTREEIRS :
FORMATION DE BASE.
BEP.
BAREME : 70.
EMPLOIS :
Employé cmrcameiol : 70
Aide-comptable : 70.

DEFINITION DES CITEERRS :
FORMATION DE BASE.
Bac, brveet de technicien.
BAREME : 90
EMPLOIS :

DEFINITION DES CRRETIES :
FORMATION DE BASE.
Bac + 2, B.T.S., I.U.T..
BAREME : 120.

DEFINITION DES CTERIERS :
FORMATION DE BASE.
Bac + 4 minimum.
BAREME : 150.

DEFINITION DES CETRERIS :
TECHNICITE / CTOIEXLPME / DIFFICULTE.
Un jour.
BAREME : 10.
EMPLOIS :

DEFINITION DES CEIRRETS :
TECHNICITE / CETOXPIMLE / DIFFICULTE.
Un juor à une semaine.
BAREME : 20.
EMPLOIS :

Tri pettalle : 20

Employé de buaeru : 20

DEFINITION DES CTEERRIS :

TECHNICITE / CMIXOETPLE / DIFFICULTE.

Travaux sempils (une snemiae à un mois).

BAREME : 30.

EMPLOIS :

Prémarqueur : 30

Cartons podis fxie : 30

Standardiste : 30

Employé cicemoarm1 : 30

Aide-comptable : 30

DEFINITION DES CITEERRS :

TECHNICITE / CTOXIPLEME / DIFFICULTE.

Trois snmeeais à un mois.

BAREME : 40.

EMPLOIS :

Saigneur de peoult : 40.

Ouvrier enteiretn : 40

DEFINITION DES CRETERIS :

TECHNICITE / CXTEMOLPIE / DIFFICULTE.

Un mios à 6 mois.

BAREME : 55.

EMPLOIS :

Découpeur de dndie :55

Trancheur ecpeaolss : 55.

DEFINITION DES CITRREES :

TECHNICITE / CMEITXLOPE / DIFFICULTE.

Un mios à simple mios + spécialisation.

BAREME : 60.

DEFINITION DES CTERIERS :

TECHNICITE / CXOEIPLTME / DIFFICULTE.

Spécialisation + objectifs.

BAREME : 80.

DEFINITION DES CTERRIES :

TECHNICITE / CLPOEXIMTE / DIFFICULTE.

Objectifs + sotlunios nouvelles.

BAREME : 100.

DEFINITION DES CIERTRES :

TECHNICITE / CTPEXIJOLME / DIFFICULTE.

Situations complexes.

BAREME : 125

DEFINITION DES CREREITS :

TECHNICITE / COMPELIXTE / DIFFICULTE.

Collaborateurs de huat niveau.

BAREME : 150.

DEFINITION DES CITRREES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Aucune mgraee de manoeuvre.

BAREME : 5

EMPLOIS :

Découpeur de didne : 5

Employé de bearuu : 5

DEFINITION DES CTRIEERS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Reçoit des coninesgs simples.

BAREME : 20

EMPLOIS :

Prémarqueur : 20

Tri pttalee : 20

Saigneur de pueolt : 20

Trancheur eecoaslps : 20

Cartons podis fxie : 20

Ouvrier eterniten : 20

DEFINITION DES CTIREERS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Reçoit des dircveiets précises.

BAREME : 35

EMPLOIS :

Standardiste : 35

Employé commercial : 35

Aide-comptable : 35

DEFINITION DES CRITERES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Choisit des modes opératoires.

BAREME : 50

DEFINITION DES CRITERES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Prend des initiatives.

BAREME : 65

DEFINITION DES CRITERES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Propose moyens, recherche solutions.

BAREME : 80

DEFINITION DES CRITERES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Participe à définir des directives.

BAREME : 110

DEFINITION DES CRITERES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Définit les modes à mettre en oeuvre.

BAREME : 140

DEFINITION DES CRITERES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Définit objectifs, orientations.

BAREME : 170

DEFINITION DES CRITERES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

N'assume aucun encadrement.

BAREME : 10

EMPLOIS :

Découpeur de papier : 10

Prémarqueur : 10

Triplé : 10

Saigneur de papier : 10.

Trancheur de papier : 10.

Cartons perforés : 10

Employé de bureau : 10

Ouvrier de papier : 10

Standardiste : 10

Employé commercial : 10

Aide-comptable : 10

DEFINITION DES CRITERES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Peut apporter une aide, un conseil.

BAREME : 30

DEFINITION DES CRITERES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Apporte une assistance technique.

BAREME : 40

DEFINITION DES CRITERES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Anime ou conseille des salariés.

BAREME : 55

DEFINITION DES CRITERES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Dirige des salariés.

BAREME : 70

DEFINITION DES CRITERES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Apporte son savoir-faire.

BAREME : 75

DEFINITION DES CRITERES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Dirige des salariés des catégories.

BAREME : 90

DEFINITION DES CATERIS :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Dirige un service.

BAREME : 120

DEFINITION DES CATERIES :

GESTION D'UNE EQUIPE ET CONSEILS.

Dirige plusieurs services.

BAREME : 150

DEFINITION DES CATERES :

COMMUNICATION / CONTACTS / ECHANGES.

Aucun échange d'informations.

BAREME : 10

EMPLOIS :

Découpeur de papier : 10

Prémarqueur : 10

Trancheur enveloppes : 10.

DEFINITION DES CATERES :

COMMUNICATION / CONTACTS / ECHANGES.

Echanges liés à l'équipe.

BAREME : 20

EMPLOIS :

Tri plaquette : 20

Saigneur de papier : 20.

Cartons postaux : 20

Employé de bureau : 20

Ouvrier d'imprimerie : 20

Employé commercial : 20

DEFINITION DES CATERES :

COMMUNICATION / CONTACTS / ECHANGES.

Avec contacts internes/externes.

BAREME : 40

EMPLOIS :

Standardiste : 40

Aide-comptable : 40

DEFINITION DES CATERES :

COMMUNICATION / CONTACTS / ECHANGES.

Traite ou utilise les informations.

BAREME : 60

DEFINITION DES CATERES :

COMMUNICATION / CONTACTS / ECHANGES.

Coordonne des services concernés.

BAREME : 80

DEFINITION DES CATERES :

COMMUNICATION / CONTACTS / ECHANGES.

Négocie avec les fournisseurs.

BAREME : 100

DEFINITION DES CATERES :

COMMUNICATION / CONTACTS / ECHANGES.

Négocie avec les clients.

BAREME : 120

DEFINITION DES CATERES :

COMMUNICATION / CONTACTS / ECHANGES.

Coordonne, arbitre, assure l'exécution.

BAREME : 150

DEFINITION DES CATERES :

TOTAL :

BAREME : 770

EMPLOIS :

Découpeur de papier : 90

Prémarqueur : 95

Tri plaquette : 95

Saigneur de papier : 100

Trancheur enveloppes : 105

Cartons postaux : 105

Employé de bureau : 105
Ouvrier eetrentin : 115
Standardiste : 165
Employé coermcmail : 165
Aide-comptable : 185

Article - Chauffeurs livreurs, conducteurs machine etc..

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

DEFINITION DES CTRREEIS :

FORMATION DE BASE.

Aucune cinnsascaone exigée.

BAREME : 10.

EMPLOIS :

DEFINITION DES CTIRERES :

FORMATION DE BASE.

Savoir lire, écrire, compter.

BAREME : 25.

DEFINITION DES CRTEIRES :

FORMATION DE BASE.

CAP.

BAREME : 50.

EMPLOIS :

Conducteur mhincae : 50

Chauffeur rauesmasr : 50

Personnel mecniaatne : 50

Animateur gorupe : 50

Chef d'équipe : 50

DEFINITION DES CEIERTS :

FORMATION DE BASE.

BEP.

BAREME : 70.

EMPLOIS :

Télévendeur : 70

Chef d'atelier : 70

DEFINITION DES CERTRIES :

FORMATION DE BASE.

Bac, bvreet de technicien.

BAREME : 90.

EMPLOIS :

Secrétaire cehf de scverie : 90

DEFINITION DES CRRETEIS :

FORMATION DE BASE.

Bac + 2, BTS, IUT.

BAREME : 120.

EMPLOIS :

Responsable fnaoturtaics : 120

DEFINITION DES CERTIRES :

FORMATION DE BASE.

Bac + 4 minimum.

BAREME : 150.

EMPLOIS :

Chef comabptle : 150

Responsable tavaurx : 150

DEFINITION DES CTRIEERS :

TECHNICITE / CTPEXMILOE / DIFFICULTE.

Un jour.

BAREME : 10.

DEFINITION DES CRETIRES :

TECHNICITE / CTOMLPXEIE / DIFFICULTE.

Un juor à une semaine.

BAREME : 20.

DEFINITION DES CRIERTES :

TECHNICITE / CPIEXMTOLE / DIFFICULTE.

Travaux selipms (une samiene à un mois).

BAREME : 30.

DEFINITION DES CRTREIES :

TECHNICITE / CPTIEXMOLE / DIFFICULTE.

Trois smieaens à un mois.

BAREME : 40.

EMPLOIS :

Chauffeur liuverr : 40

Chauffeur rmsuaaesr : 40

Secrétaire cehf de scribe : 40

DEFINITION DES CEEITRRS :

TECHNICITE / CXPTMOIELE / DIFFICULTE.

Un mios à 6 mois.

BAREME : 55.

EMPLOIS :

Conducteur mcinahe : 55

Télévendeur : 55

Personnel mncianeatne : 55

DEFINITION DES CERETIRS :

TECHNICITE / CMPOXILTEE / DIFFICULTE.

Un mios à smlpie mios + spécialisation.

BAREME : 60.

EMPLOIS :

Animateur gouppe : 60

Chef d'équipe : 60

Chef d'atelier : 60

DEFINITION DES CETERRIS :

TECHNICITE / COIETLXMPE / DIFFICULTE.

Spécialisation + objectifs.

BAREME : 80.

DEFINITION DES CRRITEES :

TECHNICITE / CIOXELPMTE / DIFFICULTE.

Objectifs + soluitons nouvelles.

BAREME : 100.

DEFINITION DES CERTREIS :

TECHNICITE / CLOTXIPMEE / DIFFICULTE.

Situations complexes.

BAREME : 125

EMPLOIS :

Responsable ftaiuactnros : 125

Chef clbatmpoe : 125

Responsable taauvrx : 125

DEFINITION DES CREERITS :

TECHNICITE / CLXPITEMOE / DIFFICULTE.

Collaborateurs de huat niveau.

BAREME : 150.

DEFINITION DES CIERETRS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Aucune mrgae de manoeuvre.

BAREME : 5.

DEFINITION DES CEERRITS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Reçoit des cseniongs simples.

BAREME : 20.

DEFINITION DES CREERITS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Reçoit des derctieivs précises.

BAREME : 35.

EMPLOIS :

Conducteur micnhae : 35

Chauffeur rsmausaer : 35

Télévendeur : 35

Animateur gorpue : 35

DEFINITION DES CITREERS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Choisit des mdeos opératoires.

BAREME : 50.

EMPLOIS :

Chauffeur levruir : 50

Secrétaire cehf de svecire : 50

Chef d'atelier : 50

DEFINITION DES CERITRES :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Prend des initiatives.

BAREME : 65.

EMPLOIS :

Personnel mnacematnie : 65

Chef d'équipe : 65

DEFINITION DES CETIRERS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Propose moyens, rcehhcree solutions.

BAREME : 80.

DEFINITION DES CIETRERS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Participe à définir des directives.

BAREME : 110.

EMPLOIS :

Responsable ftcournaitas : 110

Chef cobpamlte : 110

DEFINITION DES CEITRERS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Définit les mnyoes à mtetre en oeuvre.

BAREME : 140.

EMPLOIS :

Responsable tarvuax : 140

DEFINITION DES CERRETIS :

AUTONOMIE / INITIATIVES.

Définit objectifs, orientations.

BAREME : 170.

DEFINITION DES CETREIRS :

GESTION D'UNE EQUPIE ET CONSEILS.

N'assure auucn encadrement.

BAREME : 10.

EMPLOIS :

Chauffeur lviruer : 10

Conducteur mcanihe : 10

Télévendeur : 10

Secrétaire cehf de sevcire : 10

DEFINITION DES CRRTIEES :

GESTION D'UNE EPIQUE ET CONSEILS.

Peut aetroppr une aide, un conseil.

BAREME : 30.

EMPLOIS :

Chauffeur rsmauser : 30

Personnel mnceniaante : 30

DEFINITION DES CTERRIES :

GESTION D'UNE EPUQIE ET CONSEILS.

Apporte une asicsstnae technique.

BAREME : 40.

DEFINITION DES CRETIERIS :

GESTION D'UNE EIQUPE ET CONSEILS.

Anime ou celilnose des salariés.

BAREME : 55.

EMPLOIS :

Animateur gpuroe : 55

DEFINITION DES CRETEIRS :

GESTION D'UNE EIPQUE ET CONSEILS.

Dirige des salariés.

BAREME : 70.

EMPLOIS :

Chef d'équipe : 70

DEFINITION DES CIERTRES :

GESTION D'UNE EIPQUE ET CONSEILS.

Apporte son savoir-faire.

BAREME : 75.

DEFINITION DES CTERIRES :

GESTION D'UNE EQIPUE ET CONSEILS.

Dirige des salariés des catégories.

BAREME : 90.

EMPLOIS :

Chef d'atelier : 90

DEFINITION DES CREREITS :

GESTION D'UNE EQPUIE ET CONSEILS.

Dirige un service.

BAREME : 120.

EMPLOIS :

Responsable frttanaoicus : 120

Chef cbplamote : 120

Responsable turvaax : 120

DEFINITION DES CRERTEIS :

GESTION D'UNE EPIUQE ET CONSEILS.

Dirige peliusrus services.

BAREME : 150.

DEFINITION DES CIRRETES :

COMMUNICATIONS / CACONTTS / ECHANGES.

Aucun échange d'informations.

BAREME : 10.

EMPLOIS :

DEFINITION DES CERRETIS :

COMMUNICATIONS / COACNTTS / ECHANGES.

Echanges ltiemis à l'équipe.

BAREME : 20.

DEFINITION DES CRRETIES :

COMMUNICATIONS / CCTNOATS / ECHANGES.

Avec caoctnts internes/externes.

BAREME : 40.

EMPLOIS :

Chauffeur luevirr : 40

Conducteur mainche : 40

Chauffeur resusaamr : 40

Télévendeur : 40

Secrétaire cehf de scribe : 40

Personnel mcitnaennae : 40

Animateur grupoe : 40

DEFINITION DES CRTREEIS :

COMMUNICATIONS / CNTTAOCS / ECHANGES.

Traite ou ulitise les informations.

BAREME : 60.

EMPLOIS :

Chef d'équipe : 60

DEFINITION DES CIREERTS :

COMMUNICATIONS / CATONCTS / ECHANGES.

Coordonne des sevrecis concernés.

BAREME : 80.

EMPLOIS :

Chef d'atelier : 80

Responsable ftaiotuarcns : 80

Chef cplmobtae : 80

DEFINITION DES CIRERETS :

COMMUNICATIONS / CTTANOCS / ECHANGES.

Négocie aevc les fournisseurs.

BAREME : 100.

DEFINITION DES CTIRREES :

COMMUNICATIONS / CCTNTOAS / ECHANGES.

Négocie aevc les clients.

BAREME : 120.

DEFINITION DES CTERIRES :

COMMUNICATIONS / CTATNCOS / ECHANGES.

Cordonne, arbitre, asrsue l'exécution.

BAREME : 150.

EMPLOIS :

Responsable tuvaarx : 150

DEFINITION DES CRITERES :

TOTAL :

BAREME : 770.

EMPLOIS :

Chauffeur luievrr : 190

Conducteur mnahcie : 190

Chauffeur rssueaamr : 195

Télévendeur : 210

Secrétaire cehf de svcerie : 230

Personnel mtennaaince : 240

Animateur gruope : 240

Chef d'équipe : 305

Chef d'atelier : 350

Responsable fnaocitrtuas : 555

Chef cmtblaope : 585

Responsable taavurx : 685

Niveau : Ce snot les 10 nvuaieix prévus par l'accord ANIA.

Echelon : Ssiivdobiun d'un niveau.

Coefficient : Coordonnées d'un échelon.

Emploi : Tneue d'un ou plusius psteos par un salarié.

Poste : Tiaravl simple.

Tâche : Suibsvidion d'un ptese : la puls ptetie unité de tavaril individualisée.

asusi être fontocin de l'orientation des fabrications, de la spécialisation puls ou mnios poussée de l'entreprise, ou de sa suiioatn géographique.

Tous les problèmes d'horaires et de tpmes de tvarail deonvit être réglés au naevu des esirptnrees conformément à la réglementation en vugiuer et sloen les procédures prévues par le cdoe du tiarval et la ciotvnoenn collective, dnas le rcpseet des autrtiibtos du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

1. Hreues supplémentaires

a) Cioennntgt anenul d'heures supplémentaires

Les epeerisrtns penevut recourir, après information, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnoeesnrl à des hereus supplémentaires dnas les cdnonitois définies par la loi.

Ces hurees dnnoent leiu à une mojitaorn de slariae fixée par la loi (à la dtae de cuoloinscn du présent arccod 25 % ou 50 %).

b) Hreues supplémentaires au-delà du citgnneot

Les hreues supplémentaires peveunt être aceclpomis au-delà du ciotengnt après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnesnoerl s'il en existe.

c) Cearnitporte oligtbraioe en roeps puor les hurees supplémentaires au-delà du ctionnengt

Ces hruées oevnurt doit à une ciertptornae obriotalge en roeps égale à clele définie par la loi, c'est-à-dire à la dtae de cnoilsocun du présent aoccrd puor ttoue hruée supplémentaire effectuée au-delà du contingent, 50 % puor les enrpeisetrs de 20 salariés au puls et 100 % puor les enpisterres de puls de 20 salariés.

Ce rpeos puet être pirs par journée ou demi-journée, au chiox du salarié, seoln des detas à définir en acrocd aevc l'employeur. La psire de ce repos, assimilé à une période de tiaravl eceftiff puor le claucl des dotris du salarié, n'entraîne acnuue réduction de rémunération par rpoarpt à celle qu'il iarut perçue s'il aviat travaillé, y crpmois les prmies de la ceonotivnn ctoeliclve qualifiées de salirae (prime de froid, motorajain de slaiare puor tiavrl de nuit, prime annuelle).

Ce roeps diot être pirs dnas un délai mmaixum de 6 mios siunvat l'ouverture du droit, à l'initiative du salarié. A défaut, l'employeur lui dmnadee de prrdnee evnifmctefet les ropes crpensdooatnr dnas un délai de 6 mois.

La ddnemae du bénéfice de la cerirotptane en ropes diot être formulée au mnois 1 sinemae à l'avance.

Elle diot préciser la dtae et la durée du repos.

Annexe V : Annexe 6 CHASYCA - GTVD Accord du 5 février 1993 relatif à la classification des emplois

Article - Industries Avicoles : Glossaire

En vigueur étendu en date du 5 févr. 1993

Annexe VI : Durée du travail - Accord du 31 décembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	Chasyca-Synavol (chambre scdlyinae des cenrets agréés d'abattage et de cndninoeemntit de pdruoits de basse-cour-syndicat nniaotal des aotraibts de volailles) ; Le gruopnmeet des tturrmfrnaaoses de vnidae de dinde (GTVD),
Syndicats signataires	La fédération ntaloiiae des tilreualavrs CGT ; La fédération générale des tlaailevrus de l'alimentation CGT-FO ; La caentle chrétienne des tliarealvus de l'alimentation CTFC ; La fédération nlnntaaoie des sinydacts de creads de l'alimentation CGC ; La fédération française des syntacds des tlueraaivls de l'alimentation CFDT.

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

Ctpome tneu des motdoiaifnics législatives inteevnuers diueps la coluocsinn de l'avenant du 29 février 1988 mdoifnait l'accord du 15 février 1982, les sntgiaaers adeopntt les présentes diisonotisps qui se susuientbt à l'accord et l'avenant ci-dessus mentionnés asini qu'à l'annexe à l'accord du 15 février 1982.

Chapitre I^{er}

Durée du tavaril

Il est précisé que, en matière de tepms de tirvaal effectif, est rteuene la définition légale, à sivoar :

La durée du taviarl efiefctf est le tepms peandnt lqueel le salarié est à la dioisitospn de l'employeur et se cfnoorme à ses dctrieieivs snas puovour vuaeqr lbiemrt à des opcincauos pennolsrlees » (art. L. 3121-1 du cdoe du tavaril dnas sa rédaction actuelle).

Chapitre II

Aménagement du tmeps de taavirl eitfceff

L'industrie de l'abattage, de découpe et de cinntoindomneet de la volllaie est une activité saisonnière. Les périodes de ponite d'activité snot variables. Elcls dépendent des aoninopnipemrsevs et des bnoesis de la clientèle. Elcls pnveeut

Dans les 2 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons éventuelles d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui justifient le refus de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur et le salarié doivent trouver une date satisfaisante pour les deux parties dans le délai de 6 mois prévu ci-dessus. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs salariés soient simultanément satisfaits, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

? demandes déjà différées ;

? ancienneté de l'entreprise ;

? ancienneté dans l'entreprise.

2. Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, époque appelée période de modulation

Afin de faciliter l'adaptation des conditions de travail des salariés à leur niveau d'activité, l'entreprise a la faculté de modifier comme suit l'horaire de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

a) Période

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modification temporaire établie sur la base d'un horaire 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 de modulation adoptée.

Cette modification peut être mise en œuvre dans le cadre d'un établissement, atelier, service, ou de l'entreprise, et peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée du contrat se révèle incompatible avec cette modulation.

L'horaire moyen devant être basé sur la modulation est de 35 heures par semaine.

b) Période supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail

L'entreprise ou l'établissement fixe, par accord d'entreprise ou d'établissement, la période supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail. Cet accord évalue également la durée hebdomadaire maximale de travail en deçà de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en œuvre dans les conditions prévues par le code du travail.

A défaut d'un accord, l'entreprise ou l'établissement est autorisé à prévoir une amplitude dont l'amplitude est limitée à plus ou moins 7 heures par rapport à l'horaire défini au paragraphe alinéa du ci-dessus. (1)

La durée maximale de travail effective est limitée à 9,30 heures, sauf en cas de répartition des heures de travail hebdomadaire sur 4 jours.

c) Périodes de travail

Les prévisions prévisionnelles hebdomadaires de travail sont communiquées au personnel 7 jours à l'avance. L'entreprise, en fonction des aléas (techniques, sanitaires, par exemple) ou de la conjoncture (amplitude des commandes, par exemple), peut réviser le plan prévisionnel, dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours. En deçà de ce délai, une consultation préalable des représentants du personnel sera effectuée.

Lors des réunions avec les représentants du personnel, l'employeur fournit les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des heures de travail et les causes de la modification de l'horaire.

d) Périodes de travail effectuées

Les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures de travail sont prises en compte pour déterminer la durée hebdomadaire moyenne.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures de travail effectif par an ou les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période définie par l'entreprise ou l'établissement quand elle est inférieure à l'année.

e) Modalité de rémunération

La période est que la régularité des services est assurée au salarié sur la base de l'horaire hebdomadaire, indépendant de l'horaire réel. Un compte d'heures est institué pour chaque salarié. Lorsqu'un salarié recruté en cours d'année n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail durant la période. Il en est de même en cas de départ en cours d'année.

En cas de période non travaillée par un salarié, la durée moyenne par l'entreprise, cette dernière est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

f) Régularisation en fin de période

L'entreprise arrête comme compté l'effectif d'heures à l'issue de la période de modulation, sauf en cas de départ du salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé des modalités de régularisation.

Dans le cas où la saturation de ces temps de travail apparaît que la durée du travail excède 1607 heures sur l'année ou, en moyenne sur la période, 35 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà sont imputées à la période de modulation prévue par la loi (25 % actuellement). Ces heures sont rémunérées au prorata de la fin de la période de modulation.

3. Répartition hebdomadaire du travail

Dans toute la mesure du possible, les salariés de la période bénéficient de 2 jours de repos consécutifs. En outre, conformément à la réglementation et sous réserve des dérogations permises, ils bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

a) Les heures de travail hebdomadaires peuvent être réparties :

? une semaine entière les différents jours de la semaine, ceux-ci pouvant avoir une durée inégale ; la durée quotidienne de travail effective ne peut excéder 10 heures ;

? des périodes spéciales de fin de semaine ;

? des périodes de repos avec possibilité de repos d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre d'heures supplémentaires ni sur le nombre et le taux des heures majorées, étant rappelé que ce type d'horaire est soumis à une réglementation particulière.

b) L'utilisation adaptée des équipements et les modalités de l'activité de l'entreprise permettent dans certains cas le recours à l'organisation du travail soit en équipes travaillant, soit en équipes successives (semi-continu).

Leur mise en œuvre est subordonnée à une consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ; l'entreprise doit définir la composition des équipes de chaque équipe.

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

4. Travail intermittent

Afin de résoudre certains problèmes d'organisation du temps de travail, les entreprises ou établissements peuvent avoir recours

au cotant de travail intermittent prévu par les articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui comprend une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. L'ensemble des emplois à caractère intermittent renvies de la convention collective applicable puet faire l'objet d'un contrat intermittent. (2)

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibère au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

a) Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et doit mentionner :

? la qualification du salarié ;

? la durée annuelle maximale de travail ainsi que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures de travail effectif ;

? les périodes définies pendant lesquelles celui-ci sera amené à travailler et la répartition indicative de l'horaire hebdomadaire de travail à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer avec précision 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 modalités 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 exercer ces propositions. Les dispositions ci-dessus doivent être assorties d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Le salarié puet refuser ces propositions dans la limite de 5 refus par an ainsi qu'il puisse le faire de 2 refus consécutivement. (3)

Conformément à la loi, les heures dépassant la durée annuelle maximale fixée par le contrat de travail ne peuvent excéder le quart de cette durée, sauf accord du salarié.

b) Rémunération du travailleur intermittent

Les éléments de la rémunération perçue par le salarié doivent être précisés dans le contrat de travail ; celle-ci doit être calculée et versée chaque mois sur une base régulière indépendante de l'horaire réel, et égale à 1 / 12 de la rémunération annuelle prévue.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du salaire 1 / 12 de la rémunération annuelle.

c) Droits des salariés intermittents

Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectif (cas des primes et indemnités, congés liés à la mise à disposition 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.

5. Jours fériés

a) Les jours fériés ne sont pas récupérables.

b) Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il a droit à 1 jour de repos compensatoire n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cas où il ne serait pas pris, et cela de préférence à la mise à disposition de rémunération dont il serait bénéficiaire au titre de son travail le jour férié ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensatoire, le salarié serait, dans les conditions prévues à la réglementation applicable à la journée du 1er Mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié dans les conditions fixées par

l'alinéa 2 de l'article 49 et l'alinéa 1 de l'article 65.

Chapitre III

Congés payés

1. La durée de congé puet s'exprimer sous forme de 1 semaine calendaire, ou 6 jours ouvrables, ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) Elle n'est pas accolée au congé principal. Elle est prise en dehors de la période légale, sauf dérogation particulière.

b) Elle puet être fractionnée, sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec, dans ce dernier cas, un jour supplémentaire.

c) Elle n'est pas génératrice de jours supplémentaires de congé au sens de la loi.

2. L'étude d'ensemble de la situation résultant de l'institution de la durée de congé conduit à arrêter les dispositions suivantes.

a) Les jours de congés supplémentaires prévus à l'article 55 de la convention collective sont maintenus, c'est-à-dire :

? 1 jour après 15 ans d'ancienneté ;

? 2 jours après 20 ans d'ancienneté ;

? 3 jours après 25 ans d'ancienneté.

b) Ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 3141-19 du code du travail, le fractionnement du congé principal de 24 jours n'entraîne pas attribution de jours de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une demande expresse de l'employeur. (4)

Chapitre IV

Forfait annuel heures

Sauf accord d'entreprise différent, (5) les salariés indépendants de bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année sont :

? les cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

? les salariés qui exercent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Répondent à ces conditions les employés classés au moins au niveau IV (techniciens assimilés, maîtrise) quel que soit le service (maintenance, entretien, qualité innovation, sécurité, e-commerce administratif, commercial, technique, agents de maîtrise de production, etc.).

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait annuel moyen entre 1 607 heures et 2 000 heures.

Les salariés concernés doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

? durée maximale de travail quotidien : 10 heures ;

? durée maximale hebdomadaire de travail : 48 heures.

Dans la première semaine de chaque mois, ils doivent remettre à la direction un relevé des heures travaillées au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration d'origine en pue être contesté par le salarié concerné, à moins que celui-ci ne soit identifié les événements non recensés des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Chapitre V

Forfait annuel jours

Sauf accord d'entreprise différent(6), les salariés sepbletuscis de bénéficier d'une cneotvniion de ffaoiirt en jruos sur l'année snot :

? les cdeas qui dipseosnt d'une amuiontoe dnas l'organisation de luer elpmoi du tmpes et dnot la ntarue des foiotnncs ne les cudiont pas à svruie l'horaire cloiceltf aclbiaple au sien de l'atelier, du sivree ou de l'équipe auquel ils snot intégrés ;

? les salariés dnot la durée du tpeps de trvaail ne puet être prédéterminée et qui dpnseosit d'une réelle amointuoe dnas l'organisation de luer eompli du tepms puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Il s'agit, à pritar du neivau V, de toetus les catégories de salariés, commerciaux, administratifs, techniques, etc., suaf salariés classés caedrs digertanis et suaf cuex souims à une ogbilotian de pointage.

Le temps de tavaril de ces salariés fiat l'objet d'un décompte anuel en jruos et demi-journées de travail.

Les praite cionneenvnt de fixer le nbmore de jruos travaillés à 218 par année civile, y cpmoirs le juor de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aunenl complet, le nmrboe de juors de tviaarl est augmenté à cernonrcuce du nobmre de juors de congés légaux et cnnoleennotivs axequuls le salarié ne puet prétendre.

Dans le crade d'un tviaral réduit, à la ddaemne du salarié, il pourra être cnevnou par ctoieonnvn individuelle, des foifarts ponartt sur un norme de jrous cproims etnre 150 et 218 jours.

Les salariés concernés denrvot ornigesar luer temps de tarvail à l'intérieur de ce froiaft annuel, en reptancest une aludpmite mxmiaum qiiuetodhne de trvaail de 13 heures.

Le pfnalod anuel de jorus travaillés puet être dépassé à l'initiative du salarié par aocrd écrit clconu aevc son elmuypeor en coairtprnee d'une mioajtarn de son sariale dnas la liitme du nbrome mxaaiml de jrous fixé par la loi en l'absence d'accord cclotilef contraire.

Le nmrobe de juors et demi-journées de rpoes srea déterminé en ftooncin du nbmroe de jruos travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les rqueiss de dépassement du nomrbe de juors travaillés, ou la prise des juors de reops dnas les tuotes dernières smneieas de l'année, un mécanisme de suvii srea mis en ?uvre, aissonact le salarié concerné et son rbsolpaense

hiérarchique.

Ce mécanisme aneel pemrtrea d'anticiper la prise des jruos ou des demi-journées de repos, en fiotnocn du nombre de juors travaillés dipues le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des aencsbes prévisibles...

Les daets de prise des jours et des demi-journées de rpoes sroent déterminées par le salarié... jours au moins aanvt la dtae envisagée (possibilité de prévoir un pninlnag prévisionnel sur une période donnée, trimestre, semestre).

Le repscet des dtiposoiinss cneuoctaltrles et légales abcappilles srea suvii au myoen d'un système déclaratif, caquhe salarié rseialpsnt le fuorlmiare mis à sa dpisstoiiion à cet effet.

(1) Alinéa exlcu de l'extension cmme étant crtrnoaie aux dsntosoiipis de l'article L. 3122-4 du cdoe du travail, la viaitraon de la durée de taarvil hairmbdoadee sur tuot ou pirtae de l'année dveant être organisée par un aroccd collectif.

(Arrêté du 18 ortobce 2010, art. 1^{er}) Esoucixln supprimée par l'arrêté du 17 décembre 2010, art.1er JROF du 24 décembre 2010.

(2) Alinéa dirveat être étendu suos réserve de l'application des dniootisspis de l'article L. 3123-31, les seuls emopils ptaennrems punaovt faire l'objet d'un coartnt de triaavil tintntmneet étant cuex qui, par nature, crmeptonot une araletnnc de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

(Arrêté du 18 ootrce 2010, art. 1^{er})

(3) Alinéa elxcu de l'extension cmme étant criarnote aux diositnsopis des aleitcrs L. 3123-33 et L. 3123-35 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 orbctoe 2010, art. 1^{er})

(4) Alinéa exlcu de l'extension cmme étant corrintae aux dossionpitis de l'article L. 3141-19 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 obocrte 2010, art. 1^{er})

(5) Les teerms " suaf arccod d'entreprise différent " snot elcuxs de l'extension cmme étant ctiearnors aux dnsisitoiops de l'article L. 3121-42 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 otbcore 2010, art. 1^{er})

(6) Les tmrees " suaf aorccod d'entreprise différent " snot elcuxs de l'extension cmme étant carionrets aux dtsoisnpoiis de l'article L. 3121-43 du cdoe du travail.

(Arrêté du 18 orobtce 2010, art. 1^{er})

Accord d'application du 24 septembre 1976 relatif au calcul de la prime annuelle

Signataires	
Patrons signataires	Chasyca-Synavol, 11, rue Tronchet, 75008 Paris ; GTVD-Groupement des tserrnauomrfats de viadne de dinde, B.P. 56, Vannes, 56250 Saint-Nolf,
Syndicats signataires	La fédération française des snatciyds des travaulerlis de l'alimentation et des HCR CDFT ; L'union naatilnoe des ingénieurs et crdaes CDFT ; La fédération des trrlauliaevs des cmreocems et inuiedsrts de l'alimentation et des HCR de Frcnae CGT-FO ; Le syndact nnaoitl des ingénieurs et crades de l'alimentation CGT-FO ; La fédération niaoltane des telrvliauars des induriests amlintaeiers CGT ; Le snydacit nitnaoal des angets de maîtrise, techniciens, ingénieurs, cerdas et assimilés des itnduierss aaiemrnltes CGT ; La fédération naaltioe des stinaycys de creads des iudtsneris et cecormems de l'alimentation CGC.

En vigueur non étendu en date du 24 sept. 1979

Considérant l'article 74 bis de la cvtnnooien colvitcele niloatane des aaobttrs de vlolaleis du 20 juin 1973 qui institue, dieups 1973, une pmrie anllenne dnnt le mnnotnat est ufnrimoe qlulee que siot la qfatoiucailn de l'intéressé ou son horaire, dnas la msruee où celui-ci est supérieur ou égal à qtnaraue hurees par semaine, et l'article 14 de l'accord du 3 décembre 1974 mdfoait l'accord de mtauiialnesson du 23 décembre 1970 dnas dsvieres bcaehrns des idsrinuets arolicges et alimentaires, appliqué dnas la perssfoion des artbtoais de vllaleios diupes le 1^{er} jaivnr 1976,

considérant dnoc la nécessité de déterminer, puor l'ensemble des salariés intéressés, des modalités d'application prnneat équitablement ctmope des différents éléments du problème, les petaris siageiantrs décident que :

- la première ptraie de la prime, cndseopoarrrt aux dnostiooisps

Accord du 22 juin 1979 relatif à la mensualisation

Signataires	
Patrons signataires	Les oiiargstannos sdaceniyls ptonreaals des iseirtudns agro-alimentaires dnnt la litse fguire en aennxe au présent accord,
Syndicats signataires	La fédération naonltiae des teriuavrrlls des iuntsredis ametrielains CGT ; Le scyndiat nitnoaal des ingénieurs, cdreas et assimilés teinhccnies et atgnes de maîtrise des ientdisrus aemteailnris (SYNDICALIM) ; La fédération des triaevllaus des iutnserds atemaniriles et des bcnhreas cneenxos CDFT ; L'union nainlaote des ingénieurs, cdaers et tncneiiechs de l'alimentation CDFT ; La fédération générale des terravluials de l'agriculture, de l'alimentation et des sceurts ceennox FO ; Le snadyit naatniol des ingénieurs et ceards de l'alimentation FTGA - FO ; La fédération noaintale des careds et atengs de maîtrise des irseniduts et coemmcrs agoilecra et aeteainrmls FCNA - CGC ; La crnealte synclaide chrétienne des taarurlevis de l'alimentation CTFC ; L'union générale des ingénieurs et crdeas et assimilés CFTC.

Accord complétant et modifiant les accords du 23 décembre 1970 et du 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans diverses branches des industries agro-alimentaires

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Le présent acocrd fiat sutie aux adccros du 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 cuoclns dnas le carde de la déclaration cnmomue du CNPF, de la CGPME et des confédérations scnealidys de salariés du 20 avril 1970 aifn de mtrtee en overue une mnsselatauioin eevfcifte dnas les irnudtsies agro-alimentaires signataires.

Les onaaosintrgs sigairtanes cmnfnreot que l'objectif d'une piotlque de meiatnloissan coopmte l'unicité à treme du stautt sioacl du personnel, à l'exception des dstiiniospos liées diecntreemt à la nautre des footnicns exercées et des responsabilités assumées. Eells précisent que, dnas l'état atuecl des choses, il y a leiu de considérer cmome diemretnct liées à la ntraue des fcitoonns exercées et des responsabilités assumées les dpoioisints ritalvees à la rémunération, la période d'essai, le préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ en retraite, les régimes de rttaiere et de prévoyance. Eells ieniduqnt en outre, qu'un certian nomrbe de questions, qui ne snot pas,

de l'article 14 de l'accord de mialiestnoas du 3 décembre 1974, srea acquise, en tuot état de cause, à tuos les mbeemrs du pnonserel et srea versée pro rtaa trepimos aux mmrbees du pneseronl dnnt le cronat arua été rompu, qeleuls que sioent la casue et la dtae de ctete rtrpuue ;

- au contraire, la deuxième pirtae de la prime, cnrproodnaest aux dtiinsoios de l'article 74 bis de la cvitnnoe clctvelioe notlaniae des aiabotrts de villloae du 20 juin 1973, ne srea auqsie qu'aux mbemrs du peenonsrl dnnt le ctraont n'aura pas été rompu anvat la dtae d'exigibilité de l'tdaie prime, suaf les cas d'exception définis par ce même altcire 74 bis (départ en retraite, lieicenmecnt - suaf puor futae garve - ou rprute à l'initiative de l'employeur en aoiaitcplpn de l'article 51 de la cvennitton ctevilcoe naltnaioe des atbiortas de volaille), qui dreonnt droit au vseemnt pro rtaa temporis.

puor l'essentiel, dmiecnertet liées à la ntrae des ftncois exercées et des responsabilités assumées, pneevut ceandnt firae l'objet de dintossioops rntseat particulières à cteernais catégories de posneenrl : il en est ansii de ce qui thcuoe au recrutement, à la frome des contrats, à l'aménagement des cdinooitns de travail, au remplacement, à la mutation, à la froatmion professionnelle, aux beervts d'invention, à la non-concurrence.

Les doitisipsnos du présent accord, cuemomns aux deiesvrs beanchrs signataires, règlent, puor l'ensemble de ces branches, les points qui y figurent.

Sont renvoyés à l'étude des ctoennivos ceellovtics de beanchrs les points qui, ne fagirnt pas dnas le présent accord, feonrt l'objet d'une daedmne d'examen auprès desedits bharnecs par les osaiiatognrns de salariés signataires.

D'autre part, les cnnnvoitoes ctvoleeclis de branches, cmme lures aeanvnts régionaux, lorsqu'il en existe, eiexnromnat les problèmes ptluaircreis d'adaptation que poseraient, au navieu des bhacars cmme des régions concernées, les gitaerans résultant du présent accord. Ces cvnnotoies ou aaevnnts pourront, d'un cmoumn acocrd ernte tuteos les oisrtgnaioans qui en snot signataires, décider de rmeealcr ctreieans gaitearns par d'autres considérées comme au monis équivalentes et miuex appropriées.

De même, dnas l'esprit de la réglementation et des arcocds en vigueur, la suotloin des problèmes rifetals au présent accrod qui porornut se psoer dnas les établissements srea recherchée avec les délégués syndicaux, les représentants élus du personnel, ou avec ces derneris smlneueut dnas les établissements où il n'existerait pas de délégués sndaiyucx (1).

Les différends éventuels prouont être soumis à la procédure de ciatocinoiln de la coivetonn ctleclovie dnnt relève l'établissement.

(1) Les pteairs saeaigtairs ctoenat que ce ttexe se réfère expressément aux établissements et non pas aux entreprises, de tllee store que lorsqu'une epseintre cpoomrte peursuils établissements - et suaf acrod ernte les pirtaes puor trtaier le problème au nvaieu de l'entreprise - c'est au neivau de chaque établissement qu'il conenivt de rechrcrheer avec les délégués siaducynx ou les représentants élus du poersnenl la sluootin des problèmes qui puvenet se psoer à poorps de la msie en oruvee de la mensualisation.

Elles esintemt à cet égard que la portée du deriner alinéa du préambule ne sruiat être limitée aux problèmes d'interprétation, d'adaptation ou d'application des dssoiionipts faignrut dnas l'accord de mensualisation, et qu'il fuat etdrnne par " problèmes rlifeats à la mseniuaillsaotn " au snes de cet alinéa tuot problème qui puot se poers dnas un établissement à l'occasion de la msie en oeurve de la mensualisation, dès lros qu'il est dmcreteiet lié à ctete msie en oeurve.

La rerehccce de la stuooiln de tles problèmes, lorsqu'ils se pensot dnas un établissement, alleppe dnoc un cctanot préalable etnre la diciroten de l'établissement et les délégués syinudacx ou les représentants élus du personnel.

Enfin, les piétras segaianirts considèrent que, lorsqu'il existait, à la dtae de stirugane de l'accord de mensualisation, dnas un établissement, un anvagtae dnot bénéficiait une catégorie de penreosnl et qui, n'étant pas deeritcnmet lié à la ntruae des fnoonctis exercées et des responsabilités assumées, était scuepslibte d'être cpoimrs dnas la réalisation prrsiegvsœ de l'unicité des statuts, la ssueppsroin ou la miacdiifootn de cet anvantage - même aevc l'accord du poseernnl bénéficiaire ou de ses représentants - ne siaarut être opposée aux salariés d'une arute catégorie de perneonl de l'établissement demandant, par la suite, à en bénéficier au ttrie de l'unification des statuts, suaf si cette ssrippeuosn ou mfioatdioich aivat été fatie également en aroccd aevc eux ou lures représentants.

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Aenxne :

Organisations panlatores :

Fédération nnoiltaae de l'industrie de la slaosain de la cerricahtue en gors et des cnsvroees de vanedis ;

Syndicat des fanitrbcas idrtlisuens de glaces seorbts et crèmes glacées ;

Chambre sydcnliae des crenets d'abattage et de cnioondntmeient de puitdros de basse-cour et sciyanndt nitoanal des aatiobtrs de voiallels ;

Fédération ntaonilae des sadicntys de cnertrufiios et cnroeusvers de ftrius ;

Chambre sncaidyle des indseurtis de la crvoense ; (755) (751) Cette ruuirqbe ne cnneroe pas les eeteisrpnrs fqaunrbit des cneservs d'oeufs et celes eunffteact le séchage de peruns d'ente.

Union ireadnntstlicye des iinrtdsues française de biscuiterie, bttoicesie et pofciaiintan fine, préparation puor ettrmeens et desersts ménagers, aenmilts diététiques et drevis ;

Syndicat des ilnsurdites fabacrntis de pâtes anreiteliams de Fncrae ;

Union des chmrabes slcandeyis nleiontaas des chocolatiers, confiseurs, facnrtais détaillants de ctecohriaole et de cifosnerie ;

Syndicat nnoatial des fbaciarns de café sbolule ;

Syndicat ntnaaoil de l'industrie et du ccemmroe du café ;

Fédération nanoatlie des styadncis de torrèfacteurs de café ;

Chambre slydacnie des torrèfacteurs de café de Facnre ;

Syndicat nnaoiatl des pelnats à ifsoinnus conditionnées ;

Syndicat niotanal des triturateurs-conditionneurs de priveos et épices ;

Syndicat français des imtutropaers de thé ;

Syndicat nnoiatl des importateurs-transformateurs et ciinertnndouos de vanilles, furtis sces et pdroits eqotixeus ;

Fédération des inetisudrs cnmidtaoerenis de Frnace ;

Syndicat nntaaoil des ftbrcainas de vrneaigis ;

Syndicat naaoitnl des fbaanricts de buionllos et ptgaoes ;

Union syadicnle nloniatae des elotaotnxipis frqeuifriogs ;

Chambre sylcniade des ftraiacbns de lvuere de France.

Titre Ier : Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Les dtipsioiosns du présent aorccd s'appliquent, dnas le cdare de la pgtaraoommrin et suos les cinoidonts définies puor cianteres des gatreineas prévues, aux ouvriers, aux employés, ansii qu'aux tncictheins et atgens de maîtrise, snas doiticistnn de qualification, tarvlaliat sur le trrioitree métropolitain dnas les établissements aapetrnrapnt à des erpertneiss adhérentes des onasairngtios panrtaelos satiregiens et dnot l'activité roersitt aux ceraitphs de la noactrmenlue des activités économiques de l'INSEE (code APE) funagirt sur la ltise annexée au présent accord.

Les dipisisntoos du présent acrcod piurnnaoet dvenier également aepibclalps dnas les établissements apnprtnaet à des ertpresiens adhérentes à toute autre ornisatgioan paatonrle des I.A.A. qui en feriat la dmdenaœ aux oaitgaisnrs sragenitais du présent acrocd ; cttee ddmaene dearivt être adressée au secrétariat de la cmoisosmin nolntiaae ptirriaœ instituée par l'article 16 ci-après qui, après aiovr constaté l'accord des onnatgoaisris signataires, le noirftiieat à l'organisation intéressée puor efeft à cmpoter du preiemr juor du mios cvuil saivunt cette notification.

Les aegnavts prévus par ledit acrcod ne poorunt être la cause de réduction des aegtavnas aqucis antérieurement à sa signature, snas ttofeiuos qu'il pisuse y avoir cumul aevc des atavanges attribués puor le même ojbet (1).

Les tilearulvars à doilcme ne snot pas cmropis dnas le camhp d'application du présent accord.

Les tauvairrlles sosinerinas et les treaurlialsv itnteertntims en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dnas l'établissement considéré snot pednnat au mions 1 200 hereus réparties sur au mins 5 mios d'une même année civile, snot pnndaet au mnois 1 200 hreeus réparties sur monis de six mios pneaadt cuahcne de duex années cveliis consécutives ; tetofuios ils bénéficient dès luer entrée dnas l'entreprise des dtiiosinposs des aricelts 2,10 et 11 du présent arcocd anisi que des ditpssnioios de l'article 8 riaveetls à l'accident du trvaial aevc hisopailositatn ; ils bénéficient également, après duex mios de présence dnas l'entreprise, des dosnspiioits de l'article 8 rilaeetvs à l'accident du taaivr snas hospitalisation.

(1) Les paretis sgnraieatis ngeilonut qu'il diot être tneu ctpome de ces diipitoosns dnas la rcerehce des sulnoitos à atepoprr aux problèmes rlietafs à la mneiatsiouasln dnas les établissements.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Afin d'éviter tuot aubs dnas l'utilisation des ctontars à durée déterminée, natmeonmt par luer scuecscion ou luer plnotogiraon injustifiée, il est précisé que le cnartot à durée indéterminée règle neaormmlent les rpaports erte l'employeur et le personnel.

Les caortnts à durée déterminée, qui résultent oailmebngtieort d'un écrit, dnevoit présenter les caractéristiques sveunitas :

1° Le caortnt à durée déterminée diot répondre à des bsnoeis prproes qui en jsinftueit l'emploi ; il diot coerodrpsnre à l'exécution de tâches déterminées et non daurlbes en pucitalrier :

Surcroît oceiscnaol de tvaairl ou activité iillethaubne de l'entreprise.

Remplacement dnas les cas d'absence ou d'indisponibilité tles que : congés payés, maladie, maternité, ogoabitiln militaire, etc.

Travail à caractère saisonnier

A. - Cnraotts cncouls puor friae fcae à un surcroît oscacinonel de tvaial ou à une activité ibniltahuele de l'entreprise.

a) Ce snot des corntats de dtae à dtae dnot la durée diot être fixée aevc précision dnas le coratnt lui-même dès sa ccsnooulin ; cttee

durée ne peut excéder six mois.

b) Ces contrats sont susceptibles d'être renouvelés une fois à la condition que cette possibilité ait été expressément mentionnée dans le contrat dès sa conclusion. Il est possible de procéder à deux renouvellements lorsque la durée totale du contrat - y compris la durée des périodes renouvelées - n'est pas supérieure à un an ; la clause prévoyant de procéder à deux renouvellements doit également figurer dans le contrat dès sa conclusion. La durée de la période renouvelée - ou de chacune d'entre elles - ne peut excéder celle de la période initiale.

c) La partie qui n'entend pas faire usage d'une clause de renouvellement insérée dans un contrat doit en informer l'autre partie au plus tôt en ratifiant le délai de préavis prévu, sinon le cas, par l'article 11 du présent accord.

B. - Caractéristiques des postes pour le recrutement d'un salarié temporaire ou intérimaire ; caractéristiques de caractère saisonnier.

a) La durée de ces contrats peut être supérieure à six mois mais ils ne peuvent être renouvelés.

Lors de leur conclusion, il doit être précisé dans le contrat lui-même quel est son objet et, par conséquent, l'événement qui y mettra fin.

Les tâches assignées ne peuvent être celles que pour l'accomplissement de tâches non doublées appelées à se répéter chaque année à une époque donnée en fonction du rythme normal des affaires ou des dépenses courantes des administrations (1).

b) L'employeur est tenu d'avertir le salarié de l'achèvement du contrat ou de la fin de son contrat en respectant le délai de préavis prévu, sauf le cas, par l'article 11 du présent accord.

2° Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, de son ou de ses renouvellements est supérieure à six mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au salarié qui l'aura demandé par écrit, son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles ; le salarié doit être avisé dans le contrat et dès la conclusion de celui-ci de la possibilité de formuler cette demande écrite.

L'absence de réponse par l'employeur ouvre droit pour le salarié, en cas de non résiliation des relations contractuelles, à des dommages-intérêts d'un montant équivalent à un mois de salaire.

3° Si le contrat d'un salarié embauché pour une durée déterminée - aynat fait, le cas échéant, l'objet d'un ou de deux renouvellements dans les conditions fixées ci-dessus - se poursuit au-delà de son terme, il se transforme automatiquement et immédiatement en contrat à durée indéterminée (2).

Il en est de même lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu après l'expiration d'un précédent contrat à durée déterminée dans un délai inférieur à un mois s'ajoutant à la période de congés payés acquis par l'intéressé au service de l'entreprise. Ce délai peut être raccourci en cas de circonstances exceptionnelles et dûment justifiées.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux salariés temporaires ; ceux-ci ne peuvent se succéder qu'en fonction des différentes raisons pour lesquelles ils sont conclus.

4° Lors de la conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur doit préciser les conditions de rémunération ainsi que la période d'essai telle qu'elle résulte de l'article 10 du présent accord. Sauf motif d'ordre économique de la partie occupée ou motif d'ordre économique de l'outil utilisé, la période d'essai n'est renouvelable ni dans les cas de renouvellement du contrat, ni dans le cas où il y a plusieurs engagements au même poste pour plusieurs contrats à durée déterminée et que l'interruption de travail n'a pas dépassé trois ans.

5° Afin de faciliter la mise en œuvre du principe posé par le premier alinéa du présent article, il est constitué une commission paritaire de conciliation qui pourra être saisie par toute organisation représentative des salariés nés de l'application du présent article.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation de salariés salariés du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations représentatives des salariés du présent accord.

(1) Les parties contractantes considèrent que les contrats destinés à permettre une opération de lancement ou de promotion d'un produit ne peuvent être qualifiés de contrats saisonniers.

(2) Les parties contractantes précisent qu'en principe, il n'y a pas lieu à période d'essai, sauf dans l'hypothèse où la partie du contrat s'accompagne d'un changement de poste de l'intéressé.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Les établissements à activités multiples sont liés par le présent accord lorsque leur activité principale en relève.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Titre II : Garanties résultant du présent accord

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Le régime des bénéficiaires définis à l'article 1er sera déterminé dans les conditions fixées aux articles 6 à 15 ci-après :

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

de la " présence continue " dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclus les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, tels que :

- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes de maladie ou d'accident ;
- périodes de congés des femmes en congés prévues par l'article 9 ci-après ;
- congés de formation obtenus dans le cadre de la loi du 17 juillet 1978 et des décrets du 27 mars 1979 ;
- congés d'éducation ouvrière obtenus dans le cadre de l'article 1er de la loi du 23 juillet 1957 ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leurs pays d'origine ;
- arrêts médicaux d'absences prévues par la convention collective.

De la période comprise entre le départ au service militaire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé a été au moins un an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi.

Du congé sans solde pour élever un enfant naturel par la mère de famille dans les conditions prévues par l'article 9 ci-après, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé (1).

Enfin, de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

(1) Les plaets santirigaes précisent que la durée du congé pntaearl d'éducation est, conformément à l'article L. 122-28-2 du cdoe du travail, pisre en cmotpe puor moitié dnas la détermination des angtavaes liés à l'ancienneté.

Article 6 - Rémunération mensuelle

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

a) Principe

La rémunération srea ftiae au mios et sera, puor un hoarire hddmoieaarbe de tvarail déterminé et eieementfvct alomcpci pndneat le mios considéré, indépendante du nbmroe de juors travaillés dnas le mois.

b) Rémunération mlseulene minimale

La rémunération mlunlesee minimale, puor l'hoarire headobamidre de qtuare heures, srea onutbee en maiplltnuit par 174 le slariae hiroare miumnim gtanari résultant, puor la catégorie de l'intéressé, de la cenotvinon cleolitvce ou de l'accord de siarlap apillppace dnas l'établissement.

Les cvnnneiotos collectives, ou accords, tiatrnat de seiaalrs mnimia dnas les bnhcears peoseonlsnfriles eartnt dnas le champ d'application du présent acord dvnreot asurser au pesenornl ouevir et au prnoneesl employé de même cfeceinoift hiérarchique la même rémunération miimnlae garantie, snas dicitnoisn etnre le pnrnesoel féminin et masculin.

c) Rémunération mnlseulee effective

Rémunération fxie : la rémunération muelnsele effective, puor un hairroe hmdbiraoeade de qtnauare heures, se creacllua en millupntait par 174 le tuax harrioefecfctif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités coscpmneeiaris de réduction d'hoarire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dnas le siarlap hoaire.

Rémunération vialabre : la rémunération msuneelle efictvfee derva être au mnios égale à la rémunération mnlseulee mlimia puor un taravil nraoml ; elle résultera de la fomlure de rémunération au rendement ou à la tâche, tllee qu'elle est appliquée dnas l'établissement, étant eedtnnu que les pierms de potodicurn et de reednmet qui ssuasbteeiirt fnroet l'objet d'une intégration peirsovsrge dnas le sliraae se terminant, au puls tard, le 31 décembre 1981.

d) Apatidtaon de la rémunération mesnlelue à l'hoarire réel

Les rémunérations mensuelles, miimlnae et effective, sonert adaptées à l'hoarire réel, de tllee stroe que :

Si des hreues supplémentaires snot effectuées en sus de l'hoarire hdioaedmbare de qarnuate heures, elles snot rémunérées en supplément aevc les mjroaaonits correspondantes, conformément aux dosinipiotss légales en vuuegir ; lorsqu'un mios cviiil se treimne sur une saineme civile incomplète, les hreeus supplémentaires afférentes à ldaite siemane sernot payées le mios suavint ;

Si une pairte de l'hoarire hemaridoadbe aynat srevi à la détermination de la rémunération mlseneue n'est pas effectuée, elle est déduite de latdie rémunération mlesunlee sur la base, puor un haiorre hbraedaoidme de qntrauae heures, de un cent-soixante-quatorzième par herue non effectuée (1) ; toutefois, ne dnoornet pas leiu à déduction les abeecnss de cortue durée dûment autorisées, motivées par les oibaigtols de caractère impératif (2).

Il est en otrue précisé :

Que l'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, au douzième de la rémunération tltaoe perçue par le salarié au corus de la période de référence, snas puoivor être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il aaivt continué à tvarailr pendnat la période de congés.

Qu'en conséquence :

Lorsque l'intéressé n'a pas effectué d'heures de tiaarvl dnas le carde du mios civil au crous deuuql il a pirs son congé payé de qatrue semaines, il y a leiu de s'assurer que l'indemnité de congés payés est au mnios égale au mnntoat de sa rémunération mlsuneee habituelle.

Lorsque l'intéressé a effectué un catrein dnmore d'heures de taivarl dnas le crdae du mios civil au crous deuuql a été pirs ledit congé, il y a leiu de s'assurer que lui est versée, au tirte du mios en cause, une rémunération au mnios égale au total, d'une part, de l'indemnité de congés payés calculée à rioasn du douzième de la rémunération de la période de référence, et d'autre part, de la rémunération afférente aux hueers de taravil asini effectuées.

Lorsque le congé payé ccahvheue duex mios ou est fractionné sur pleusuris mois, l'indemnité de congés payés ansii que la rémunération des hreues de tairavl effectuées dieonvt être calculées en se référant à ces mêmes pnrcepiis (3).

2) Luqsroe le congé cehhvcaue duex mois, ou lorsqu'il est fractionné sur prueiluss mois, le calucl de la frctioan de rémunération meulnlesee qui est à crpmeoar au douzième de la rémunération annulele de la période de référence, diot être effectué dnas des cdnoniitos slmeebblas à cleels indiquées dnas le cas précédent puor chuacn des mios en csuae : la rémunération des hreues travaillées est calculée en milplitnuat le nrbmoe de ces hreues par 1/174 de la rémunération mensuelle, ce qui peermt de déterminer, par différence aevc laide rémunération mensuelle, la prat de celle-ci qui, puor chuacn des mois, diot être affectée au cculal de l'indemnité de congé payé. Les fanitrcos d'indemnité de congé ansii déterminées par différence snot additionnées et la smome est à crmpaoer au douzième de la rémunération anluelne de la période de référence.

e) Saliare forfaitaire

Lorsque puor crteaeins catégories d'emplois, un sialare faitraorife est pratiqué dnas l'établissement, il derva être déterminé solen les modalités prévues au derenir alinéa du préambule du présent acrocd et en teannt compte, sur la bsae d'un hoarire myoen de référence, des viaitanros de la durée hibedordmaae du taviarl prproes à l'emploi considéré : les éléments de ce sliarae ftifaoriare drvoent pooiuvr être réexaminés chauqe année (4).

f) Paiement

Le pemeaint de la rémunération srea effectué une fios par mois. Un amtpcoe srea versé à cuex qui en fonret la dadmene correspondant, puor une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

NOTA.

(1) Les pertias sagtniaiers etsnmeit que ce txete ne fiat pas obstacle, sur le paln pratique, à l'application dnas un établissement d'un système différent de déduction des absences, tel que ceuli du 30e, lorsqu'il est en uasge dnas ledit établissement et à la cniotodin exprasse qu'il ne lèse aucun salarié par ropart à la règle du 1/174, ce qui sosupe la vérification des cas ilidniveuds et, éventuellement, les relapps nécessaires.

(2) Les pertais sraniteiags eteinsmt que, dès lros qu'il s'agit bein d'une asnebbe de coudre durée motivée par une ogltiobian de caractère impératif - c'est-à-dire une oigiblaton à lquleale on ne puet soustraire, à juor et herue donnés - l'intégralité de l'absence visée ne diot dneonr leiu à acuae déduction seul que siot l'hoarire de tarvail du salarié en csuae et clea même dnas le cas où le salarié bénéficie d'un hiaorre dit " fxliilbee ".

Il en résulte en puiatrque que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une tllee autorisation, sa rémunération ne diot pas s'en truvoer affectée et que, notamment, les heuers supplémentaires qu'il est scepitslue d'avoir effectuées au cuors de la smaneie considérée - hreeus dnot le décompte diot se faire, conformément à la loi, dnas le crdae de la smanee - devnoit lui être rémunérées aevc les mrajotaions correspondantes.

Le fiat d'avoir bénéficié d'une aiittorauson d'absence ne puet candnpeet en aucun cas - et ntemnoamt loqusre itneeirnevnt des voaintrais d'hoarire - aovir puor eefft de poretr la rossrecue

de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée.

Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues par l'article 6 d ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui peuvent l'être pour des raisons de convenance personnelle.

(3) Les parties conviennent que :

Depuis l'accord de modification du 23 décembre 1970, et à raison, par semaine, de quarante heures en cinq jours, compte tenu des années bissextiles et de la répartition des jours de la semaine commençant chaque année, la durée moyenne annuelle du travail est considérée comme s'élevant à 174 heures.

Quand un congé de vingt-quatre jours ouvrables est entièrement pris à l'intérieur d'un mois donné, il est possible, selon la palce des jours de la semaine par rapport au quantième du mois, qu'en outre, dans ce même mois, soient travaillées une, deux ou trois journées.

Elles émettent en conséquence que :

1) Lorsqu'un salarié est dans ce cas, c'est-à-dire, lorsqu'il a travaillé un certain nombre d'heures au cours du mois où il a pris la totalité de son congé, il a droit, d'une part, à la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées (soit 1/174 de sa rémunération mensuelle par heure effectuée) et, d'autre part, à une indemnité de congé payé égale au douzième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant son congé.

Il faut donc déterminer la rémunération correspondante à la durée du congé : elle est égale à la différence entre la rémunération mensuelle de l'intéressé et le montant de la rémunération acquise au titre des heures de travail effectuées au cours du mois en cause.

Exemple : un salarié, dans une entreprise dont l'horaire de travail est de quarante heures en cinq jours, a travaillé pendant une journée de huit heures au cours du mois précédent lequel il a pris son congé ; en conséquence, la rémunération due pour la durée du congé correspond à $174 - 8 = 166$ heures et est donc égale aux $166/174$ de la rémunération mensuelle ; cette fraction s'élève à $158/174$ ($174 - 16$), dans le cas où deux journées ont été travaillées et $150/174$ ($174 - 24$), si trois journées ont été travaillées au cours de ce mois.

C'est cette fraction de la rémunération mensuelle qui est à comparer au douzième de la rémunération mensuelle de la période de référence, la plus élevée de ces deux sommes constituant l'indemnité de congé payé à laquelle s'ajoute, comme il est dit plus haut, la rémunération afférente aux heures de travail qui auraient été effectuées.

(4) Les parties conviennent que la solution de tout problème se présente dans un établissement à l'occasion de la mise en œuvre de la mensualisation, à propos d'un salaire forfaitaire qui y était pratiqué, doit être recherchée avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel dudit établissement, ce qui suppose un contact entre la direction de l'établissement et les délégués ou représentants préalablement à toute solution.

Article 7 - Jours fériés

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Tous les jours fériés légaux sont rétribués comme des jours de travail et la rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle (1).

Au cas où un salarié s'est amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aura droit à un jour de repos compensatoire n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de

préférence à la mortification de rémunération dont il serait bénéficiaire au titre de son travail le jour férié ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensatoire, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1er mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impérieuses liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes les dispositions devant être prises, et en cas de difficultés en liaison avec les représentants du personnel comme il est dit au premier alinéa du préambule, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les " périodes " susceptibles d'être accordées, sous réserve d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence partiellement au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure du possible, et sous réserve du respect des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par le présent accord.

La récupération des heures de travail perdues en raison de l'absence de travail prévues par la loi n'a pas revêtu un caractère systématique et ne devra donc intervenir que dans la mesure où les nécessités du service la justifient.

(1) Les parties conviennent que le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant et que, par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces deux journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non-paiement du jour férié.

Cependant, pour qu'un salarié ait droit à l'indemnité d'un jour férié, il faut, bien entendu, qu'il y ait eu de fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident, une telle période ne comportant pas d'attribution de salaire à l'intéressé mais la vénération d'indemnités de sécurité sociale ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions fixées par l'article 8 de l'accord ; en revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être " accolé " à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour ne doit pas être considéré dans la période d'absence, mais au contraire doit être considéré comme il l'est dans la période de travail précédente ou suivante, et, à ce titre, donne droit à indemnisation.

Article 8 - Indemnisation de la maladie et de l'accident 1

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

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

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent-quatre-vingts jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut du salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant paiement de l'employeur pour la part de participation.

En cas d'accident du travail, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours (180 jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il

est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins 6 mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant 180 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté, versement, à partir du huitième jour et pendant 150 jours, d'une indemnité égale pendant les 45 premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de tutos penarvocs telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondante au délai de franchise.

Au cas où plusieurs accidents peuvent survenir au cours d'une même année civile, l'intéressé sera indemnisé pour chacune de ces années dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puisse, pendant l'année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des accidents a été scissivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident (2).

La chute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y a eu reprise de travail, le salarié intéressé bénéficierait du rattachement des dotations à imputation sur le salaire de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survienne après la reprise de travail puisse ouvrir de nouveaux droits (3).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnité s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation relative à la maladie ou à l'accident qui a précédé le jour de l'absence.

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements, pourvu qu'ils soient soumis à un régime collectif de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'ISICA, peuvent, sous réserve de l'avis de l'employeur, lui permettre d'obtenir le maximum des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de lui verser (4).

NOTA.

(1) Les parties signataires de l'accord de 1979 ont convenu que les dispositions relatives à l'indemnisation de la maladie et de l'accident prévues dans la loi du 19 janvier 1978 s'appliquent dès le 1^{er} juillet 1979 - au lieu du 1^{er} janvier 1980 - dans les conditions liées par cet accord, il y a lieu d'examiner les cas de l'article 8 de l'accord du 22 juin 1979 et ceux de l'article 7 de l'annexe à la loi du 19 janvier 1978 pour déterminer les cas dans lesquels ces dernières s'appliquent aux salariés.

L'analyse comparée de ces deux systèmes d'indemnisation fait ressortir que l'accord de 1979 modifie la durée et le taux de l'indemnisation selon le cas de l'arrêt de travail - accident du travail ou du trajet, maladie avec ou sans hospitalisation - alors que la loi du 19 janvier 1978 détermine les

conditions d'indemnisation du salarié en fonction de son ancienneté.

Il en découle que, pour les salariés ayant acquis une certaine ancienneté, les dispositions légales devraient, dans certains cas, prévaloir sur les dispositions de l'accord de mensualisation.

Plus précisément, l'analyse fait ressortir que les dispositions de l'accord du 22 juin 1979 sont plus favorables que celles de la loi du 19 janvier 1978 pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'un accident du trajet avec hospitalisation ; par contre, les dispositions de la loi du 19 janvier 1978 sont plus favorables que celles de l'accord de mensualisation. Il faut en outre noter que le délai de franchise prévu par l'accord du 22 juin 1979 en cas de maladie sans hospitalisation - soit 13 ans d'ancienneté. Or, il importe-t-il de noter que, dans ces deux dernières hypothèses, il conviendrait de tenir compte, dans chaque cas d'espèce, de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'absence pour déterminer si les dispositions légales se trouvent ou non être plus favorables que celles de l'accord de mensualisation. Il faut en outre noter que le délai de franchise prévu par l'accord du 22 juin 1979 en cas de maladie sans hospitalisation - soit 13 ans d'ancienneté - est supérieur au délai de franchise prévu par la loi - soit 11 ans d'ancienneté - en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il résulte de cette comparaison que les dispositions de l'accord de 1979 sont plus favorables que celles de la loi.

La commission estime toutefois que, pour éviter aux intéressés de rechercher, cas par cas - et parfois après la reprise du travail - le texte le plus favorable, il conviendrait de prévoir dans un seul texte l'ensemble des dispositions applicables pour tous les cas d'espèce. La commission décide à cet effet de considérer qu'il y a lieu, dès le 1^{er} juillet 1979 et de la même façon après le

1^{er} janvier 1980 d'augmenter la durée totale d'indemnisation - aux 2/3 de la rémunération brute - en cas de maladie et d'accident du travail sans hospitalisation pour les salariés ayant au moins 28 ans d'ancienneté et de prolonger la durée de la période d'indemnisation au taux de 90 % en cas de maladie avec ou sans hospitalisation pour les salariés copanant au moins 13 ans d'ancienneté de telle manière que, dans tous les cas, les durées et les taux résultant de cette modification soient au moins aussi favorables que les durées et les taux d'indemnisation prévus dans la loi du 19 janvier 1978 ; ces dispositions s'appliquent par conséquent :

1. INDIVIDUALISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL AVEC HOSPITALISATION

Ancienneté : Aucune

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

2. INDIVIDUALISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL SANS HOSPITALISATION

Ancienneté : 2 mois

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

3. INDIVIDUALISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL AVEC HOSPITALISATION

Ancienneté : 6 mois

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la

sécurité sociale.

4. INEODNSATIIMN DE L'ACCIDENT DU TREJAT SNAS HOSPITALISATION

Ancienneté : de 6 mois à 27 ans

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150

Ancienneté : de 28 à 32 ans

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150, + 10 jours aux 2/3 de la rémunération

Ancienneté : A partir de 33 ans

Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150, + 30 jours aux 2/3 de la rémunération

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

Ancienneté	Nombre de jours		
	indemnisés à		
De...	90 %	75%	2/3 de la
			rémunération
1 à 12 ans	45	105	0
13 à 17 ans	50	100	0
18 à 22 ans	60	90	0
23 à 27 ans	70	80	0
28 à 32 ans	80	70	10
A partir de	90	60	30
32 ans			

Versement des indemnités à partir du 8^e jour d'absence.

La commission souligne le caractère exceptionnel de la formule assurant que s'écarte des règles habituelles de calcul des indemnités, en présence pour partie de celles qui sont les plus favorables aux salariés et précise qu'il ne s'agit pas d'un précédent.

(2) Les parties précises qu'en ce qui concerne la durée d'indemnisation, le principe est que chaque année ou accident ouvre droit à une indemnité pour sa durée, dans la limite du nombre maximum de jours prévus, selon les cas, par le texte.

S'il y a plusieurs événements médicaux ou plusieurs accidents au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant cette année civile pour chaque année ou accident jusqu'à ce que le total du nombre de jours indemnisés atteigne le maximum prévu dans le cas de l'absence ; s'il y a plusieurs événements à la fois médicaux et accidents - et quel que soit l'ordre dans lequel ces événements ont lieu - on procède de la même façon en prenant toujours comme point de départ d'indemnisation le maximum prévu par l'article L. 122-14 du code du travail.

(3) Les parties précisent que, dans les cas de congés de maternité pris par dix salariés, en cas de maladie ou d'un accident et lorsque ce salarié a au moins un an d'ancienneté, l'employeur qui envisage, dans le cadre des dispositions de la convention collective d'origine de son établissement, soit de reporter le congé de maternité de l'intéressé soit d'en reporter la reprise doit, avant toute décision, consulter l'intéressé à l'entretien préalable prévu par l'article L. 122-14 du code du travail.

Elles rappellent en outre que, si la durée de l'absence est due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle, l'employeur est tenu de verser les indemnités de congés légaux, à moins que la convention collective applicable à l'établissement ne contienne des

5. ISIAITONNDEMNI DE LA MADIALE AEOV HOSPITALISATION

Ancienneté	Nombre de jours	
	indemnisés à	
	90 %	75%
De 6 mois à	45	135
12 ans		
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A partir de	90	90
33 ans		

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

6. ISITDNEMAINON DE LA MADIALE SNAS HOSPITALISATION

des dispositions plus favorables.

Elles précisent par ailleurs que, lorsqu'il y a rupture de l'indemnisation après la rupture du contrat de travail et jusqu'à épuisement des droits ouverts, les sommes ainsi versées par l'employeur au salarié ne sont pas assimilées à un salaire et n'ont donc pas à supporter les cotisations de sécurité sociale et des régimes complémentaires (directive de l'A.C.O.S.S. aux U.R.S.S.A.F. en date du 30 mars 1972, § 17), ni à être déclarées comme salaire au fsic (mais comme "pensions", ictrtissounn fliscaes du 18 février 1972, § 9).

(4) Les parties s'accordent à recommander aux employeurs de procéder à ces versements dès que la prise en charge par la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la sécurité sociale), avec versement d'un acompte si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence aux dates habituelles de paie.

Article 9 - Maternité

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

a) Congé de maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté constitue six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se poursuit dix semaines après celui-ci, soit seize semaines au total qui sont indemnisées par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance complémentaire obligatoire de l'employeur, pour la part correspondant à cette période (1).

Cette disposition peut être évitée par un régime collectif de prévoyance solennel les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article 8 ci-dessus pour la maladie et l'accident.

En cas d'état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de repos pendant le congé de maternité est augmentée de la durée de cet état pendant laquelle les soins peuvent excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 14 semaines après la date de celui-ci, soit au maximum 22 semaines.

Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées par l'article 8 du présent accord, elle bénéficie, à partir de la dix-septième semaine, des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

b) Histoires de travail pendant la grossesse

Les femmes enceintes de quatre mois révolus sont autorisées à retourner quelques minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la fin de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui sont rémunérés, sont destinés à éviter la dégradation des vitesses et à faciliter l'accès des transports en commun.

c) Congé sans solde pour élever un enfant

La mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à un an avant son congé de maternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge de 1 an. A l'issue de ce congé et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, elle sera 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 un recrutement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait appel à l'intéressée, des règles relatives au licenciement collectif. En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressée bénéficie pendant une période de 12 mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités (2).

d) Grade d'un enfant malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont deux salariés, ont droit à un congé sans solde d'absence dans la limite de dix jours par an pour s'occuper d'un enfant malade âgé de moins de quatre ans, sur présentation d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnité sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée (3).

NOTA.

(1) Les parties signataires précisent que ce texte doit se comprendre avec les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui, dans le cas où l'accouchement a lieu avant la date présumée, la salariée peut prolonger la suspension du contrat de travail jusqu'à épuisement des seize semaines auxquelles elle a droit et que, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de la date d'hospitalisation, tout ou partie du congé auquel elle peut prétendre.

(2) Les parties signataires précisent que ce paragraphe doit se comprendre avec l'article L. 122-28 du code du travail ainsi qu'avec les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 qui a institué un congé parental d'éducation.

Il y a lieu de distinguer entre les entreprises où s'applique le congé parental d'éducation institué par la loi du 12 juillet 1977 c'est-à-dire, dès maintenant, les entreprises employant plus de 200 salariés, puis, à partir du 1^{er} janvier

1981, les entreprises employant au moins 100 salariés - et les autres entreprises - c'est-à-dire celles qui emploient au moins 200, plus de 100 salariés.

1. Entreprises employant plus de 200 salariés (100 à compter du 1^{er} janvier 1981) :

La loi du 12 juillet 1977 attribue au père ou à la mère des enfants plus jeunes que ceux qu'avait institués l'accord de mensualisation, c'est la nouvelle loi qui s'applique.

Elle prévoit :

- à la femme salariée justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans - ou à titre subsidiaire, au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier - de demander, au moment du congé de maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation dont elle détermine elle-même la durée dans la limite d'un maximum de 2 ans.

A l'issue de ce congé - qui peut être écourté en cas de décès de l'enfant ou de dissolution du mariage - la mère (ou le père) rouvert son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente et en ce sens le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé, étant entendu que la durée de ce congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de la salariée est inférieure à un an à la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, elle a droit aux avantages prévus par l'article L. 122-28 c'est-à-dire à un congé sans solde d'un an à compter de l'expiration du congé de maternité avec une priorité de réembauchage d'une année à condition qu'elle ait sollicité son réembauchage 15 jours avant la fin du congé sans solde.

2. Entreprises employant moins de 200 salariés (moins de 100 à compter du 1^{er} janvier 1981) ;

Il convient ici de combiner les dispositions de l'accord de mensualisation et celles de l'article L. 122-28 du code du travail. Il faut observer à cet égard d'une part que le bénéfice de l'accord est subordonné à une condition d'ancienneté que le code du travail n'exige pas, d'autre part, que l'accord ouvre un droit à réintégration et non, comme le fait l'article L. 122-28, à une priorité de réembauchage, et enfin que les dates de prise d'effet des délais de notification diffèrent d'un texte à l'autre.

En pratique, trois cas sont possibles :

a) Si la salariée n'a pas un an d'ancienneté, elle a droit aux avantages prévus par l'article L. 122-28, c'est-à-dire à un congé sans solde d'un an à compter de l'expiration du congé de maternité avec une priorité de réembauchage d'une année à condition qu'elle ait sollicité son réembauchage 15 jours avant la fin du congé sans solde.

b) Si la salariée a au moins un an d'ancienneté, les dispositions de l'accord de mensualisation lui sont applicables, c'est-à-dire :

- qu'elle a droit à un congé sans solde d'un an à compter, non de l'expiration du congé de maternité, mais de la naissance de l'enfant ;

- qu'elle dispose d'un droit à réintégration, à l'issue de ce congé, à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance (c'est-à-dire lorsqu'elle a fini son 11^e mois) de son intention de reprendre son travail.

- qu'à défaut de réintégration, soit du fait d'une impossibilité définitive dû à l'impossibilité d'assurer un remplacement provisoire et lorsqu'il n'existe aucun emploi équivalent, soit du fait de l'application des règles relatives aux licenciements fondés sur un motif économique d'ordre structurel ou économique - règles précisées par la loi du 3 juin 1975 - elle bénéficie d'une indemnité égale à ses indemnités de préavis et de licenciement ainsi que d'une priorité de réembauchage qui, compte tenu des dispositions légales, applicables en toute hypothèse, ne prend fin que 24 mois après l'expiration du congé

de maternité.

c) Si la salariée a au moins un an d'ancienneté, qu'elle n'a pas formulé de demande de réintégration dans le délai prévu par l'accord (c'est-à-dire avant que l'enfant ait atteint son 11^e mois), mais qu'elle présente une demande de priorité de réembauchage dans le délai prévu par le code du travail (c'est-à-dire au plus tard 11 mois 1/2 après l'expiration du congé de maternité), elle bénéficie de la priorité de réembauchage d'une année prévue par l'article L. 122-28.

(3) Les parties précisent que par "prennrose sleu", dès lors que cette personne est chef de famille, il faut entendre aussi bien le père que la mère de l'enfant malade.

Article 10 - Période d'essai - Rappel en dehors de l'horaire normal - Arrêt de travail pendant l'horaire normal - Frais de déplacement - Délai de réflexion en cas de mutation

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Période d'essai

La durée de la période d'essai des contractuels à durée indéterminée ne peut excéder un mois sauf lorsque les annexes "Tenniches et ategns de maîtrise" des conventions collectives de branches s'appliquent prévoient des durées supérieures.

La durée de la période d'essai des contractuels à durée déterminée ne peut excéder la durée suivante :

- deux semaines si le contrat est conclu pour une durée inférieure à 4 mois ;

- un mois si le contrat est conclu pour une durée de 4 mois à 1 an ;

- deux mois dans le cas du remplacement d'un salarié dont l'absence est prévue comme devant être supérieure à 1 an.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant la seconde moitié de la période d'essai et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les intéressés se préviendront au moins 2 jours à l'avance de leur intention de se séparer.

Rappel en dehors de l'horaire normal

tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité de dérangements forfaitaire fixée au cent-soixante quatrième de sa rémunération mensuelle effective pour un jour de travail effectif de nuit ou de dimanche ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre 21 heures et 5 heures du matin ou un dimanche ou 1 jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail effectif demandé est inférieure à 2 heures.

Les frais de déplacement seront à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions devront être prises dans les établissements pour assurer une indemnité spéciale aux salariés exerçant une garde à domicile.

Arrêt de travail pendant l'horaire normal

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui se présente à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste ne

sera pas tenu de ce fait aucune réduction de salaire.

Frais de déplacement

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités qui doivent être convenues pour les salariés et les employés et qui sont fixées soit par les conventions collectives, soit, à défaut, au niveau de l'établissement, selon les modalités prévues au premier alinéa du préambule du présent accord.

Délai de réflexion en cas de mutation

Lorsqu'un employeur se voit, après avoir recherché avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel les possibilités de réaffectation dans une autre entreprise sans réduction de salaire dans l'obligation de donner à un salarié inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, soit un congé de réflexion à celui de l'emploi qu'il occupe, soit un congé de réflexion de deux semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans le même établissement, de trois semaines lorsqu'elle est proposée dans un autre établissement et de quatre semaines lorsque la mutation oblige le salarié à changer de résidence. Dans d'autres cas, en outre, l'employeur avertira le salarié, pendant le délai de réflexion, à se rendre sur place aux fins de l'établissement.

Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne saurait pas être considérée comme étant le fait du salarié.

Article 11 - Préavis

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Sauf en cas de faute grave, les durées des préavis sont les suivantes :

1. Contrat de travail à durée indéterminée.

Les durées de préavis fixées dans les annexes "Tenniches et ategns de maîtrise" des conventions collectives de branches s'appliquent.

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, d'un mois.

Toutefois deux exceptions à ce principe :

D'une part, à titre transitoire et pendant la durée d'application du présent accord, en cas de résiliation à l'initiative d'un salarié classé au niveau I (01, 02, 03) par référence à l'accord d'harmonisation des conditions de travail du 20 juin 1974, le préavis dû par celui-ci est réduit à huit jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de six mois de présence continue dans l'entreprise et à quinze jours au-delà. D'autre part, lorsque le salarié a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à deux mois.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut immédiatement ce nouvel emploi sans être déchargé d'aucune indemnité ; le salaire correspondant à son temps de présence effectif avant son départ lui est payé à l'exclusion de toute

2. Contrat à durée déterminée de date à date.

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Le préavis dû par la partie qui n'entend pas faire usage d'une clause de renouvellement insérée dans un tel contrat est :

- de huit jours lorsque le salarié a entre trois mois et six mois de présence continue dans l'entreprise ;

- conformément aux usages pratiqués dans la localité ou la branche professionnelle lorsque le salarié a moins de trois mois de présence continue dans l'entreprise.

3. Contrat à durée déterminée conclu en vue d'un remplacement provisoire ou d'un contrat saisonnier.

Le préavis dû par l'employeur qui avertit le salarié de l'achèvement du remplacement ou de la saison pour laquelle il avait été embauché est :

- de deux mois lorsque le salarié a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise ;

- d'un mois lorsque le salarié a plus de six mois et moins de deux ans de présence continue dans l'entreprise ;

- de huit jours lorsque le salarié a entre trois mois et six mois de présence continue dans l'entreprise ;

- conformément aux usages pratiqués dans la localité ou la branche professionnelle lorsque le salarié a moins de trois mois de présence continue dans l'entreprise.

*

Pendant l'intégralité du préavis travaillé, lorsque celui-ci est supérieur à huit jours, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures.

Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un préavis de huit jours attribué à un salarié dont le contrat à durée déterminée de date à date comporte une clause de renouvellement dont il n'a pas été fait usage.

Le nombre de la journée où se planchent ces absences peut être fixé d'accord avec le salarié, un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur ; toutefois, elles peuvent être groupées selon des modalités fixées d'un commun accord, en principe à raison d'un jour eithner par semaine.

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

Une indemnité constituée du préavis est attribuée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale) et ayant au moins un an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

Pour un salarié cotisant de une à quatre années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté.

Pour un salarié cotisant cinq années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de cinq mois (1).

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de pré-retraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

10 % lorsque le salarié est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date du licenciement ;

20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans.

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est réduit de moitié lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de soixante-cinq ans, ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale.

Le salarié qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de cinquante ans pour prendre sa retraite ou bénéficier de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977 relatif à la garantie de recouvrement des salariés démissionnaires, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté.

Le salaire à percevoir en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation 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 sera perçue en totalité au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lesquels a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le montant de l'indemnité de licenciement peut être versé pour un établissement une somme particulièrement lourde, l'employeur a la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

(1) Les parties signataires précisent que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'accord de 1977 est, dans la plupart des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de 65 ans ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail, n'est pas équivalente à l'indemnité légale de licenciement, ou à la limite, au moins équivalente - puisque, à partir de cinq années d'ancienneté, elle se calcule sur la base de 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise - il en va de même lorsque l'intéressé compte moins de 5 ans d'ancienneté au moment de la résiliation du contrat de travail.

En effet, de un à quatre ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'accord de 1977 est inférieure à l'indemnité légale de 65 ans (ou de

Article 12 - Indemnité de licenciement et indemnité de

60 ans en cas d'inaptitude au travail) ne dépasse pas la moitié de 1/10 de mois par année, soit 1/20, alors que l'indemnité légale est de 1/10 de mois par année dès la première année.

En conséquence, les salariés se trouvent dans ce cas peuvent prétendre à l'indemnité légale de licenciement comme étant plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle.

Article 13 - Prime d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord.

Sous réserve de la prime d'ancienneté qui lui est attribuée et qui ressort du tableau figurant ci-après, cette prime est calculée en appliquant au salaire mensuel brut de la catégorie de

l'intéressé (1), tel qu'il est défini au paragraphe b de l'article 6 du présent accord, un taux déterminé comme suit, en fonction de son ancienneté :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et proportionné de ce fait les manœuvres pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit être versée à partir de la fin de paie.

Tableau de programmation de la prime d'ancienneté

	Au 01-07 1979	Au 01-01 1980	Au 01-01 1981
3 ans	3 %	3 %	3 %
6 ans	6 %	6 %	6 %
9 ans	9 %	9 %	9 %
12 ans	11 %	12 %	12 %
15 ans	13 %	14 %	15 %

Lorsque, dans un établissement, il sera constaté qu'avant l'entrée en vigueur du présent accord il existait déjà des écarts de rémunération entre salariés de même coefficient et d'ancienneté différente, ces écarts seront imputables sur la prime d'ancienneté instituée par les présentes dispositions ; les différends éventuels survenant à ce propos pourront être soumis à la procédure de conciliation de la commission civile dont relève l'établissement (2)..

(1) Les parties signataires précisent que le salaire mensuel brut est celui qui résulte de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement - que cette convention ou cet accord soit national, régional, local, d'entreprise ou d'établissement ; à défaut de convention collective ou d'accord de salaire applicable dans l'établissement, le salaire mensuel brut à prendre en considération est le salaire mensuel brut effectivement pratiqué dans l'établissement pour la catégorie de l'intéressé.

(2) Les parties signataires conviennent que seuls peuvent être pris en considération à cet égard les écarts - quelle qu'en soit l'origine - qui au sein de l'établissement sont liés à l'ancienneté (et qui ne se caractérisent pas, par exemple, par la conséquence de l'incorporation dans le salaire d'indemnités techniques de réduction d'horaire) dont a bénéficié, dans l'établissement, l'ensemble des salariés de même coefficient au moment de l'ancienneté considérée, à l'exclusion des écarts ayant un caractère individuel et personnel.

Article 14 - Prime annuelle

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

Il est institué dans chaque établissement, pour les salariés n'ayant pas atteint un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette prime n'est pas prise en compte de la rémunération totale reçue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A défaut de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, pécuniaires (à l'exclusion de la prime d'ancienneté résultant de la loi du 27 décembre 1973 portant modification

des dispositions 59-126, 67-393, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'établissement ou réintégrées dans les salaires au cours des deux années précédant l'application de la présente mesure ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel visés au premier alinéa du préambule du présent accord.

En cas de départ en cours d'année, seul qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Sous réserve de la prime d'ancienneté qui lui est attribuée et qui ressort du tableau figurant ci-après, cette prime annuelle est égale à 100 p. 100 du salaire mensuel brut de la catégorie de l'intéressé (1) tel qu'il est défini au paragraphe b de l'article 6 du présent accord.

Tableau de programmation

- Pour 1979 80 %
- Pour 1980 90 %
- Pour 1981 100 %

(1) Les parties signataires précisent que le salaire mensuel brut est celui qui résulte de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement - que cette convention ou cet accord soit national, régional, local, d'entreprise ou d'établissement ; à défaut de convention collective ou d'accord de salaire applicable dans l'établissement, le salaire mensuel brut à prendre en considération est le salaire mensuel brut effectivement pratiqué dans l'établissement pour la catégorie de l'intéressé.

Titre III : Dispositions diverses

Article 15 - Réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 22 juin 1979

A l'issue des négociations engagées à ce sujet entre le CPNF et les confédérations syndicales de salariés, les parties saigneraient en accord les points susénumérés d'être repris en commun, à leur niveau, et les solutions qui pourraient être retenues et fixées

Annexe VII : Accord du 15 septembre 1987 relatif à la sécurité de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	La chambre syndicale des centres agréés d'abattage et de confectionnement de volailles (Chasyca-Synaval) ; Le groupement des trusmaretforas de vidane de didne (GTVD),
Syndicats signataires	La fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT, 26, rue de Montholon, 75009 Paris ; La fédération générale des travailleurs de l'alimentation FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ; La fédération nationale des syndicats des employés de l'alimentation CGC, 18, rue Saint-Marc, 75002 Paris ; La fédération des industriels et commerçants CSL, 13, rue Pécelet, 75015 Paris ; La fédération nationale CTFC des employés de l'alimentaire, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Le présent accord fait suite et complète l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 20 octobre 1986.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Les dispositions de l'accord sur la sécurité de l'emploi dans l'industrie de l'abattage, alerents de découpe et centres de conditionnement de volailles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Article 2 - Chapitre Ier : Information des représentants du personnel sur la situation de l'emploi

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Des échanges de vues sur la situation économique de l'entreprise et l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou comité d'établissement.

En outre, chaque fois que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit réunir préalablement le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les modalités de mise en œuvre de ces prévisions, ou à défaut, consulter les délégués du personnel.

arlos l'objet d'une annexe au présent accord.

La commission paritaire, composée de deux représentants de chaque catégorie de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants désignés en commun par les organisations représentatives des branches liées par le présent accord, pourra être saisie par toute organisation signataire des problèmes d'interprétation du présent accord.

En outre, en cas d'un accord entre les organisations représentatives de salariés signataires des conventions collectives de branches, elle pourra également être saisie, pour résoudre d'une manière appropriée, des difficultés d'adaptation ou d'application qui n'auraient pu être résolues au niveau des branches.

Cette réunion ne se substitue pas, sauf accord contraire des parties, aux clauses prévues aux articles 3 et 4, ci-après, relatives aux procédures de licenciement.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles des mutations technologiques ou de l'introduction de nouveaux équipements dans l'entreprise. Lorsque celles-ci sont importantes et rapides, un plan d'adaptation aux nouvelles procédures de fabrication ou de travail (actions de formation, conditions de travail, qualification du personnel) est élaboré et transmis au préalable pour information et consultation au comité d'entreprise ou d'établissement et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ou, à défaut, aux délégués du personnel) ; sa mise en œuvre fera l'objet d'une information régulière auprès du comité d'entreprise.

Avant de procéder à un licenciement économique de plusieurs salariés, l'entreprise doit rechercher tous les solutions possibles afin d'éviter à ceux-ci la perte de leur emploi, notamment les mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible ou de nature à éviter des licenciements ;

- mesures de protection de l'emploi ;

- recours à des mesures de soutien ;

- recherche des possibilités de recensement interne ou, le cas échéant, externe ;

- instauration de mesures de formation pour valoir ces mutations et ces restructurations ;

- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de restructuration ;

- mesures spécifiques de soutien des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;

- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles actuelles et potentielles ;

- formation aux techniques de recherche d'emploi ;

- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;

- recours aux conseils du FNE ;

- aide au retour au pays d'origine ;

- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter les démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APEC, les ASSEDIC, etc.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle doit informer et consulter aussitôt son comité d'entreprise.

Chapitre II : Information et consultation sur les projets de licenciements pour raisons économiques

Article 3 - Documents à fournir au comité en cas de licenciement collectif économique

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Afin d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou comité d'établissement, pour tout projet de licenciement collectif pour raisons économiques, la direction doit, dans un document écrit joint à la convention :

- indiquer les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet si possible pour avis au comité ;
- rappeler les mesures antérieures éventuellement prises en vue de faire face aux difficultés économiques ;
- préciser le nombre de salariés habituellement employés (y compris les contrats à durée déterminée, les contrats saisonniers et le personnel intérimaire) ;
- indiquer l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- cumuler le calendrier prévisionnel des licenciements et les mesures d'accompagnement envisagées.

Cette obligation d'information et de consultation s'applique dans toutes les entreprises, en cas d'absence de comité d'entreprise ou comité d'établissement, les délégués du personnel sont informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Article 4 - Procédure de licenciement pour cause économique

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

I. - Licenciement de moins de dix salariés

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure qui coïncide avec l'ordre ci-après établi :

- une invitation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'adressant aux instances mentionnées à l'article 3 lorsque le projet de licenciement concerne au minimum deux salariés ;
- une invitation de chaque intéressé à un entretien préalable ; cette invitation lui est adressée par lettre recommandée, soit remise en main propre contre décharge, au plus tôt le lendemain de la date prévue pour l'information du

comité d'entreprise ou d'établissement, ou délégués du personnel ;

- un délai qui ne pourra avoir lieu avant le lendemain de la présentation de la convocation dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;

- un délai de réflexion d'au moins sept jours entre la date où l'employé a été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est d'au moins quinze jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement tel que défini au 3^e alinéa de l'article 513-1 du code du travail ;

- l'indication du motif économique du licenciement dans la lettre de licenciement ;

- l'information de la direction départementale du travail et de l'emploi sur le ou les licenciements opérés dans les huit jours suivant l'envoi des lettres de licenciement.

Toutefois, lorsque les raisons économiques autorisent une entreprise ou un établissement à justifier à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de trente personnes sur six mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les six mois suivants, devra être effectué, selon les dispositions de l'article 4-II, ci-après.

II. - Licenciement de plus de dix salariés

1^o Dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est de moins de dix salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, la direction doit en plus des instances mentionnées à l'article 3, transmettre au comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou à défaut, aux délégués du personnel) un palmarès qui doit lui être adressé en même temps que la convocation à la réunion. Ce palmarès doit prévoir des mesures prises parmi celles qui sont citées à l'article 12, ci-dessus de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, soit d'autres mesures préconisées par l'entreprise.

La direction étudie ensuite dans les délais fixés à l'article 4-II les suggestions relatives au palmarès que présenterait le comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou délégués du personnel) et lui donne une réponse motivée.

2^o La direction doit adresser à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au comité d'entreprise ou comité d'établissement lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins dix salariés dans une même période de trente jours, quel que soit l'effectif de l'entreprise, une notification écrite qui comprend l'ensemble des instances mentionnées à l'article 3, ainsi que les éléments du palmarès (pour le cas où il s'agit d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus). Elle lui adresse également les procès-verbaux des réunions avec les représentants du personnel, et la

litse des salariés dont il est envisagé le licenciement pour raisons économiques.

Cet évènement de détachement est effectué au plus tôt le lendemain de la date fixée pour la première réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise ou comité d'établissement (ou, à défaut, les délégués du personnel) concerné par le droit poerjt de licenciement est consulté à ce sujet.

3° Un délai préfix de réflexion doit s'écouler - à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles caractérisées par un caractère d'urgence - entre la notification à la direction départementale du travail et de l'emploi prévue ci-dessus et la date d'envoi des lettres de notification des licenciements aux salariés concernés.

Il est de :

- trente jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à dix et inférieur à soixante-quinze ;

- quarante-cinq jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à soixante-quinze et inférieur à deux cents ;

- soixante jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à deux cents.

Ce délai est destiné à permettre la tenue d'une ultime réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel étant précisé que cette ultime réunion ne peut être fixée ultérieurement plus de sept jours, quatorze jours ou vingt-et-un jours après la date fixée pour la première réunion. Il appartient en outre à la direction départementale du travail et de l'emploi de vérifier la régularité des procédures engagées.

Les entreprises, ou établissements, qui ne sont dotés ni d'un comité d'entreprise ou d'établissement, ni de délégués du personnel, sont toutefois tenues de respecter le délai préfix de réflexion ci-dessus indiqué. Pendant cette période, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer le personnel sur la situation économique de l'entreprise, et lui indiquer les mesures susceptibles d'accompagnement qu'il a envisagées, notamment à l'occasion de réunions de groupe de travail.

Pour les entreprises ou établissements où s'exercent un accord avec les représentants du personnel patronal sur les conditions des licenciements, notamment sur les délais de notification des licenciements ou au plan social, la direction départementale du travail et de l'emploi a la possibilité de réduire les délais sus-indiqués.

4° D'un accord conclu entre la direction et le comité d'entreprise ou comité d'établissement, ou les délégués du personnel, et si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur plus de trente salariés dans une même période de trente jours, il pourra être sollicité l'appui d'une

coordonnée paritaire de l'emploi. Cette coordination s'inscrit dans les délais prévus au paragraphe 3 ci-dessus.

Chapitre III : Garanties prévues en cas de mutations

Article 5 - Mutations de postes à l'intérieur du même établissement

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à réduire ses effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs volontaires. Dans ce même cas, si l'entreprise a recours à des mesures internes, elle doit s'employer à éviter que ces mesures entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des affectations appropriées de formation ou d'adaptation par une préférence la forme de mutations permises aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Lorsqu'une entreprise procède à des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés concernés dans un établissement afin d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- quatre mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;

- cinq mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction du salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il perçoit, après écoulement du délai prévu ci-dessus et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le salarié de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le salarié de l'emploi se substituent à ces indemnités temporaires dégressives.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun de ces six mois selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois soit 80 %

- pour les 3^e et 4^e mois soit 60 %

- pour les 5^e et 6^e mois soit 40 %

Le salaire brut annuel est égal à la moyenne, base trente-neuf heures, perçus incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 6 - Mutations de postes dans un autre

établissement

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Lorsque l'employeur offre à un membre de son personnel, afin de lui éviter son licenciement pour raisons économiques, un emploi dans un autre établissement de l'entreprise que celui auquel il était jusque-là affecté, ou lui propose un poste différent, l'intéressé doit faire part de son acceptation ou de son refus dans un délai de trois semaines à compter de l'offre, étant entendu que cette période de réflexion est payée sur la base de son contrat en vigueur à la date de la proposition.

Le paiement des frais occasionnés éventuellement par une telle mutation est réglé suivant les modalités propres à chaque entreprise.

En cas d'acceptation, le contrat de travail se poursuit dans le cadre des dispositions de la convention collective et des accords conclus en vigueur dans l'établissement dans lequel l'intéressé va reprendre son activité. L'ancienneté dans ce nouvel établissement est calculée en tant qu'ajout de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

En cas de refus, l'intéressé est considéré comme licencié, il fait l'objet d'une procédure de licenciement et bénéficie des dispositions prévues à cet égard.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement, après formation si nécessaire, au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Chapitre IV : Dispositions diverses

Article 7 - Priorité de réemploi

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

Les salariés licenciés pour raisons économiques, ou ayant accepté une conversion, bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'être réemployés dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés

Accord du 12 février 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du

temps de travail de tous les salariés de la branche de l'industrie chimique.

Cette disposition ne peut en aucun cas avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 8 - Mesures d'accompagnement

En vigueur étendu en date du 15 sept. 1987

En cas de suppression d'emploi quel qu'en soit le nombre, les entreprises doivent, dans toute la mesure du possible, recourir à des dispositifs de formation du FNE tels que définies au chapitre II de l'accord national interprofessionnel. L'objet est de permettre au responsable des salariés ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise et qui, à la suite de la suppression de leur poste, ne pourraient être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation adéquate dans la mesure du possible.

Lorsque le nombre de licenciements pour motif économique est inférieur à dix par entreprise dans une même période de trente jours, une note d'information sur les caractéristiques des licenciements de croisière doit être remise à chaque salarié concerné au cours de l'entretien préalable prévu à l'article 4-I du présent accord.

Lorsque le nombre des licenciements pour motif économique est supérieur à neuf sur une même période de trente jours, la note d'information indiquée ci-dessus est remise à chaque salarié concerné à l'issue de l'ultime réunion du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité ou de délégués du personnel, les salariés concernés dans un établissement supérieur à neuf sur une même période de trente jours sont informés par écrit dans un délai de quinze jours à compter de la date de leur licenciement.

Dans tous les cas, à compter de la remise de la note d'information par l'employeur, les intéressés disposent d'un délai de réponse de sept ou quinze jours selon qu'ils sont visés par une mesure de licenciement collectif ou de dix jours ou plus de neuf semaines sur une période de trente jours.

Le document d'information doit porter la mention de la date à laquelle il a été remis au salarié. Cette date fait courir les délais visés ci-dessus. L'absence de réponse dans les délais énoncés ci-dessus équivaut à un refus d'adhésion du salarié.

Toute autre mesure financière ou sociale des salariés doit être également examinée par les entreprises.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander, en commun, son extension.

temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des iuitsedrn s aiolvces (FIA),
Syndicats signataires	La fédération générale des tliaurlarves de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaas et aelmtulets et des srviceies aenxnes (FGTA) FO, 7, psgasae Tenaille, 75014 Pairs ; La fédération nnloataie du prnnoeel d'encadrement de la production, de la transformation, de la dirtiobtusin et des secerivs et osigmrenas agro-alimentaires et des ciurs et puax (FNAA) CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Prais ; La fédération nalnotaie des sindcatys de l'alimentaire, et des piatereasrts de scierves CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Les onngsatioais d'employeurs et les oangnotrsiais siencdlyas de salariés, sslneibes à la stauition de l'emploi dnas nrote pyas et aux citioodnns de tvraail et de vie des salariés, ont souhaité clouncre le présent accord, annevnt à la cinntvooen ccvlotleie nationale.

Cet acorcd taidrt la volonté cnomume des ptireas de rhecerehcr les possibilités d'avancer dnas la vioe de la réduction du tpmes de tviaarl et qui siot sitlbpceuse d'apporter des réponses aux problèmes posés tuot en pattneemrt aux eetrsperrins de préserver ou de savrugeeadr luer compétitivité et dnoc luer capacité à ecabmeuhr ou à pérenniser tuot ou patrie de luer effectif.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 mai 2000

1.1. Le champ d'application du présent acorcd est cluei de la cvnetnoion coevtllice nantlaioe des abattoirs, arieelts de découpe et ceenrts de cinedtmmnoinoet de volailles.

1.2. Le présent aorccd est un accord-cadre aaynt puor vcaiootn de fciietalr la couosicln d'un acrocd interne, dès lros que les pneariearts scoaux des ertierspnes auront souhaité enggaer des négociations sur la réduction et l'aménagement du tpems de tviaarl puor la msie en oeruve de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du tpems de tvaaarl (n° 98-461 du 13 juin 1998).

1.3. Conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, le présent acorcd prruoa ceenocnrr un greoenpmut d'entreprises, une entreprise, un établissement ou une ptaire de ceux-ci.

Le présent aorccd a également puor vocation, conformément à la loi n° 2000-37 du 19 jeivnar 2000, de perttmere aux erstpneiers de 20 salariés et moins l'accès à l'aide iciatvitne par l'application du présent acorcd étendu. Puor ces entreprises, la réduction du temps de tvairal puet être organisée en 3 étapes au maximum, suos réserve de pretor l'horaire de travial au neaviu de 35 herues au puls trad le 31 décembre 2001. Un acorcd srea établi par l'entreprise après négociation avec les délégués du peonrsenlou, à défaut, avec une délégation nommément désignée par les salariés(1). Ctete négociatio pteroa sur l'application de la loi par atatiinoicpn dnas l'entreprise. L'accord signé srea validé par référendum et soimus à la csosoiimmn pratiiaie de vilaotiadn des adccors prévus par cet avenant.

(1) *Temers elcuxs de l'extension (arrêté du 10 nmorbvee 2000, art. 1^{er}).*

Article 2 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Le présent arccod est clocnu puor une durée indéterminée. Toutefois, les sitianaergs connniveent de réexaminer ses diiiionsopps en cas de mdiocaiifotn des dinoipotiss de la loi du 13 juin 1998.

Si l'une des paerits considère que les dnoitpiisoss à la loi à vneir prévue puor stmerpebe 1999 déséquilibrent l'accord conclu, elle porrua dénoncer l'accord puor le renégocier.

Article 3 - Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

La réduction et l'aménagement cnenienovntol du tpems de tavrail tles que prévus par le présent aorccd cusnenitott un dptsiiiosf ictniaitf et otonipenl dnot la msie en oveure imqilupe une négociation d'entreprise, cmome le prévoit la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

3.1. Dnas les eeirsetnprs ou établissements ne cmaropontt pas de délégués syndicaux, les dioisptoniss du présent acorcd seonrt mises en oureve par négociation avec un salarié mandaté par une oartiosganin sncdiylae représentative ou tutoe aurte modalité prévue par la loi (1).

3.2. Les ernrspeteis s'engagent à oregasinr la puls large ioiatnmfron du pnesornel sur la msie en place du présent accord, en cneoioacrtrn avec les délégués sauidycnx et les représentants élus du personnel.

(1) *Atcilre étendu suos réserve de l'application du III de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de tviraal (arrêté du 14 arivl 1999, art. 1er).*

Article 4 - Engagements pris par la branche

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Dnas le cdrae du veolt offensif, les ereineirspts désireuses de bénéficier du présent aorccd dvneort :

- réduire de 10 % ou puls la durée iiltnaie de tiavarl ;
- ametunegr les eficfetfs de 6 % ou puls ;
- rspcteeer les ceulass de rémunération précisées à l'article 5.

Dnas le crdae du velot défensif, l'entreprise s'engage à réduire le tpems de tvaaarl puor éviter des linctecienmes prévus dnas le cdare d'une procédure cltevoicte de linimecceent puor moitf économique de la façon stvuiane :

- réduire de 10 % ou puls la durée iniltiaie de traavil ;
- srvgdeear les elipmos dnas le cadre de la loi ;
- miennitar le siraale de base.

Les preatis seiiatanrgs suaihoentt que, dnas le cadre de la négociation d'entreprise ou d'établissement, un effrot siot réalisé

puor dépasser le seuil minimum rieur par la loi. Par ailleurs, il est précisé que les salariés également qu'un effort particulier soit réalisé en matière de planification tel que défini par la loi.

D'autre part, les accords d'entreprises doivent déterminer les modalités d'organisation du temps de travail et de la forme de l'ARTT en tenant particulièrement compte des conditions de travail.

Lorsque l'ARTT s'opérera par l'octroi de jours de repos supplémentaires, les accords d'entreprises doivent préciser les modalités de la prise de ces jours.

Article 5 - Incidence de la réduction de l'horaire collectif sur la rémunération

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

5.1. Incidence sur le salaire de base

Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord, et qui sont concernés par la réduction d'horaire, bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent à 39 heures hebdomadaires) sous une forme à déterminer dans les entreprises, à savoir :

- soit un salaire de base compris entre 35/39 et une prime différentielle intitulée " complément ARTT " ;
- soit un salaire de base correspondant à l'équivalent 39 heures.

Les nouveaux embauchés bénéficieront, au plus tard le 1^{er} janvier 2003, d'une rémunération de base (avec ou sans complément ARTT) d'un montant équivalent à celui des salariés de l'entreprise déjà présents au moment de la signature de l'accord.

5.2. Incidence sur les primes et indemnités

a) En ce qui concerne les primes ou indemnités prévues dans la CCN dont la base de calcul est assise sur la journée de travail (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci sont versées au même montant journalier, proportionnellement au nombre de jours effectivement travaillés, dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduit à la prise de jours de repos supplémentaires.

b) En ce qui concerne les primes ou indemnités prévues dans la CCN dont la base de calcul est assise sur le nombre d'heures de travail effectif, celles-ci sont payées au taux existant avant la mise en place de la réduction du temps de travail et calculées au prorata du temps de travail effectif.

c) Dans le cadre du travail continu, l'article 5 de l'annexe I à la CCN peut être modifié par accord d'entreprise sous réserve que le temps de pause payé hebdomadaire ne soit pas inférieur à 3 % du temps de travail hebdomadaire (1).

(1) Point étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée et de l'article L. 220-2 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1^{er}).

Article 6 (1) - Dispositions particulières au personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Les parties signataires expriment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de l'ARTT dans des

conditions à définir au sein de l'entreprise en tenant compte des contraintes existantes. Les entreprises procèdent à la fin des possibilités suivantes, croisées ou non : congés supplémentaires et/ou épargne-temps et/ou avantages sociaux.

Les entreprises souhaitent appliquer l'ARTT au personnel d'encadrement sur la base d'une réduction de 10 % ou plus du temps de travail direct négocié sur une base équivalente à 23 jours et ceci quelle que soit la forme de la compensation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 susvisée (arrêté du 14 avril 1999, art. 1^{er}).

Article 7 - Salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Hors dispositif tel que prévu par le décret relatif à la PRP, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que les autres salariés concernés par l'ARTT.

Modification des dispositions de la CCN

Article 8

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Afin de faciliter la conciliation et la mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'établissement concernant l'ARTT dans les entreprises de la branche, il est convenu que les entreprises ou établissements mentionnés en l'état du présent accord sont autorisés à déroger aux dispositions susvisées de la convention collective.

8.1. Temps de travail

Annualisation du temps de travail, organisation du temps de travail (art. 48 de la CCN et annexé du 29 février 1988) dans toute mesure que l'amplitude de base soit inférieure à 21 heures (en dehors des périodes de récupération ARTT) et l'amplitude maximale supérieure à 44 heures, à l'exception de 10 semaines par an qui pourront atteindre 46 heures. Le dépassement de l'amplitude maximale de la semaine fixée à 44 heures ne pourra être programmé que sur une période n'excédant pas 3 semaines consécutives.

La durée maximale de la journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf exceptions ou circonstances exceptionnelles.

Pour des raisons économiques (par exemple, la réfection d'un atelier, un problème de production...), sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, les entreprises auront la possibilité de programmer une ou plusieurs semaines à heure.

En cas d'accord sur la modification du temps de travail, le nombre annuel d'heures supplémentaires non smiées à la disposition est fixé à 60 heures.

En fin de période, l'éventuel solde positif d'heures de travail dans le mois ne sera pas payé, soit à l'octroi d'un repos compensatoire de nombre d'heures équivalent aux heures de travail non soldées majorées selon les conditions légales en vigueur.

En cas de repos, ce repos devra être pris dans un délai de 6 mois et par journée entière, sauf accord négocié.

La planification individuelle des variations d'horaire pour une période considérée est communiquée aux salariés, après délibération du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins 15 jours avant le début de la période. Le suivi de cette planification sera présenté au cours des réunions mensuelles.

En cours de période, les salariés sont informés individuellement

des ctehnnegams de luer hoirare non prévus par la pmmaraitroogn indicative, suos réserve d'un délai de prévenance de 3 jours. Ce délai porrua être réduit dnas le crade de crntaes ailerets de l'établissement (conditionnement, préparation des commandes, expédition...) après aocrd au niaevu de l'entreprise ou de l'établissement.

Les adrcocs d'entreprise veilnoelrt à préciser, dnas le cadre des dnsptoiis ci-dessus, nmanomett :

- la durée alnelnue du tvairal ;
- la période d'application de la mloiuaodtn ;
- le pgmmroare idtiicanf de la mduoioatln ;
- l'amplitude hbmoaadriede haute et basse de la moodutilan ;
- l'amplitude journalière ;
- le délai de prévenance des salariés ;
- les ciontindos de ruocres au chômage partiel.

8.2. Pirme de froid

Les eetnsirrpes ou établissements mentatt en pclae le présent aocrd dérogeront aux dsoiinptois cnneonevlitoenls pratnot sur l'attribution de la pimre de foird (annexe I, art. 13). L'accord d'entreprise ou d'établissement devra opetr puor l'une des duex possibilités seuvinats :

- si la température aticilrielfe amtainbe se siute ernte + 6 °C et + 8 °C (exclu), la mioatorjan du slraaie miunimm grtaani de la catégorie de l'intéressé srea de 2 % ;

- si la température atecrliilife abianmte se suite entre + 3 °C et + 6 °C (exclu), la moirotaaajn du slaaie mmiiunm gtnraai de la catégorie de l'intéressé srea de 4 %.

Pour les csales de température puls basses, les dpostsoiniis cvoeelnnniontels demerunet inchangées.

8.3. Tuax de mirtojaoan des heeurs de nuit

Les esrretenips ou établissements matntet en place le présent aocrd dérogeront aux diisotnpoiss de l'article 50 en apilqnpaut un tuax unuiqe à 20 %.

8.4. Aeutrs dérogations

Les eipretsnres mtenatt en oeurve le présent arcocd proournt négocier :

- un échelonnement de la pmire d'ancienneté dérogeant aux diiposints de l'article 13 de l'accord de matsliuosniéan du 22 juin 1979 dnnot les lmeiits ne sraaieant être inférieures à 10 % après 15 ans et dnnot la période iitanile ne suarait se stiuer au-delà de 3 ans d'ancienneté ;

Adhésion du 5 juillet 1999 du CNADEV à la convention

En vigueur en date du 5 juil. 1999

Cholet, le 5 jielult 1999.

Objet : Dépôt d'adhésion à la cnvnioeotn cicleoltve « Abattoirs, arlietes de découpe et crtene de cneomndoenttiit de villeaos ».

Le comité nnatiaol des abotitras et atlereis de découpe de volailles, lapins, crhauveex (CNADEV) à Misuneor le directeur, droiietçn départementale du travail, de l'emploi et de la fimtoroan professionnelle, svceire cinovoetns collectives, 18, aneuve Parmentier, 75543 Paris Cedex 11.

Monsieur,

- un échelonnement des congés supplémentaires d'ancienneté dérogeant aux dsiintpsoos de l'article 55, alinéa 4.

Ces mnicoitfiados ne rternetomt pas en csuae le mnonatt des pirems acsueiqs puor les salariés présents à la dtae de msie en orevue de la réduction du temps de travail.

Pour les salariés concernés, les prmeis d'ancienneté covltonenlenies srnoet muenaneits à la veular btrue antiette à la dtae d'application de l'accord de réduction du temps de travail, plus évolueront en ftinoocn de l'accord d'entreprise ou de l'établissement.

Article 9

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Dès lros que l'entreprise arua engagé une négociation en aaoptplicin des ditsoinosips du présent accord, les délégués siycundax appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de famirootn sdlaycnie de 3 jours, le mineaitn du slraaie étant assuré par l'entreprise.

Commission paritaire de suivi

Article 10

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

10.1. Cmosoisimn piiaratre de suivi

Il est crée une cisommsoin nntiaaoe patiraire de suivi. Celle-ci est composée des oagtasnniirs sayldencis représentatives de salariés et des représentants des employeurs. Elle se réunit une fios l'an puor dseersr le bilan du présent accord.

10.2. Cosismimon de suvii d'entreprise ou d'établissement

Les aordccs d'entreprise clnuocs en aaciotilppn des diipooissnts du présent aocrd dvnoert prévoir l'institution d'une cmooimissn de suivi.

Article 11

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Les ptieras snieaaitrgs denmdaent l'extension du présent accord.

Article 12 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 13 févr. 1999

Les dnpioisoists du présent aocrd eotnrenrt en vuugeir le ladenmien de sa signature.

La cotonievnn cvtiolcele reilavte aux abattoirs, aireelts de découpe et ctrnee de cmonnetndioiet de vlliaelos a été signée le 10 jlleuit 1996 et a été étendue le 7 février 1997.

Conformément aux dosoiiintpss de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, j'ai l'honneur de vuos iomrfner que le coisnel d'administration de nrtoe syacindt pesfnirneosl a décidé d'adhérer à la cetnionvon civllocete citée en référence.

Le présent cruiroer ctsutinoe le dépôt de nrote adhésion au snes de l'alinéa 3 de l'article L. 132-9 du cdoe du travail.

Nous vuos riroemnces de bein vuoolir nuos adeserlr le récépissé de ce dépôt.

Nous vuos iomnorfnns par aurliles que nuos procédons à ce juor à la naoiicitoftn de nrtoe adhésion à la cvoonietn clieovctle auprès des oiesrgmans stauivns :

FIA ;
CFDT ;

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations

Avenant du 10 octobre 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FNAA-CGC ; FCSVF-CFTC.

En vigueur étendu en date du 13 mai 2002

1. Nécessité du recours au travail de nuit

Le travail de nuit, défini légalement comme exceptionnel, incrist dans la législation collective, est néanmoins une nécessité afin d'assurer la continuité de l'activité économique, justifiée notamment pour l'approvisionnement des atterrissements et des atterrissements de découpe et de cimentation soumis à des règles d'hygiène et de fraîcheur limitant la durée de vie des produits et devant répondre à des besoins particuliers exigeant, notamment, des produits préparés pour l'essentiel le jour même.

La mise en place du travail de nuit dans l'entreprise ou son extension à de nouvelles catégories de salariés intervient après consultation des instances représentatives du personnel.

2. Travail de nuit

Le travail de nuit s'entend de tout travail effectif au sens de l'article L. 212-4 du code du travail, accompli entre 21 heures et 6 heures.

Les entreprises pourront, par accord d'entreprise ou d'établissement, substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, et comportant la période 24 heures/5 heures.

3. Travail de nuit

Est travaillé de nuit tout travail qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie au 2 ;

- soit accompli, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, un nombre minimal d'heures de travail de nuit de 270 heures au sens du 2.

La période de référence est l'année civile ou toute autre période annuelle définie au préalable de l'établissement.

4. Durée maximale du travailleur de nuit

La durée maximale du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut, en principe, excéder 8 heures.

Cependant, la durée maximale du travail effectué par un travailleur de nuit peut être portée au maximum trois fois par semaine à 12 heures dans l'objectif lié à la continuité du service et du produit de l'activité pour les entreprises lorsque l'activité exige qu'elle soit exécutée dans un délai déterminé ou dans le cadre d'organisations spécifiques relatives au travail des équipes de fin de semaine ou équipes de suppléance (1).

5. La durée maximale de travail de nuit

La durée maximale de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut en moyenne dépasser 40 heures.

Toutefois, notamment en cas de recours à la modulation, la durée maximale, au cours de la période de référence,

distinguées.

Pour le conseil d'administration :
Le président.

pourra être portée à 44 heures au cours de 12 semaines par an maximum.

6. Caractéristiques des travailleurs de nuit

Le présent accord reprend les dispositions de l'article 50 de la loi relative à la sécurité sociale.

Afin de compenser les inconvénients liés au travail de nuit, il est octroyé aux travailleurs de nuit, tels que définis au 3, une compensation sous forme de jours de repos rémunérés attribués selon le barème ci-dessous.

Le barème en nombre de jours de repos est fixé pour un nombre d'heures de travail de nuit au cours de la période de référence telle que définie au 3 selon l'échelle ci-après (2) :

- 1 jour de 270 à 500 heures ;

- 2 jours au-delà de 500 heures.

Les jours de repos acquis sont pris par journée entière. La date de prise de ces jours est arrêtée par le directeur en prenant en compte, dans la mesure du possible, les souhaits des salariés.

En outre, les heures effectuées dans le cadre du travail de nuit, soit entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période qui lui sera substituée en application du 2, sont rémunérées au taux horaire de base majoré de 20 %.

Une indemnité d'un montant égal à une fois et demie le taux horaire minimum de la convention collective est accordée pour les travailleurs de nuit travaillant au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

7. Autre cas

Le salarié qui ne rempliet pas les conditions pour être titularisé de nuit bénéficie d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour chaque heure effectuée entre 21 heures et 6 heures.

En outre, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, le salarié bénéficie d'une prime d'une indemnité égale à une fois et demie le taux horaire minimum de la convention collective.

Tout salarié travaillant exceptionnellement dans le cadre du travail de nuit est rémunéré au taux horaire de base majoré de 40 %.

8. Répartition des travailleurs des entreprises de nuit

La répartition des horaires de travail des travailleurs de nuit doit s'efforcer de prendre en compte les contraintes familiales et sociales de ces derniers.

L'entreprise s'assurera que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur les lieux de travail, et de les quitter à l'heure de la fin de sa mission.

L'employeur ne peut prendre en considération le sexe de la personne pour empêcher ou nuire celle-ci à un poste lui conférant la qualité de travailleur de nuit.

Il en est de même pour la mutation d'un poste de nuit à un poste de jour.

Le travail de nuit ne doit pas être un obstacle à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel.

Par ailleurs, l'employeur s'assurera que les actions de formation sont accessibles en priorité aux salariés des deux sexes, notamment lorsque les demandes individuelles sont motivées par le désir d'accéder à un poste de jour ou à un emploi de qualification supérieure.

Temps de passage : les travailleurs peuvent ici qu'aucun temps de

taiaavl qiiiduoetn ne puet arnttdeie 6 hreeus de tavrail eietffcf snas que le salarié ne bénéficie d'un tpems de psuae d'une durée mamilnie de 20 minutes.

Ce tpms n'est pas assimilé à du tpms de tiaarvl effectif, suaf si le salarié est tneu de rester, pnaednt les temps de pause, à la dipstioiosn de l'employeur puor répondre à toute itrevonenitn présentant un caractère d'urgence puor aseurr la continuité du service.

Sous réserve des disnopoitiss d'un aoccrd d'entreprise ou d'établissement panouvt prévoir des dposniitisis différentes, il est appelé ici l'article 5 de l'annexe I.

9. Cnoonidtis d'affectation des salariés

Il est fiat reppal ici des aetclirs L. 213-4-1, L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du cdoe du travail.

Tout taialeulvrr de niut bénéficie d'une priorité d'affectation sur un pstoe de juor rsstnersosait à sa catégorie psnfroeslinoele ou d'un emolpi équivalent.

En cas d'affectation à un potse de juor stuie à une itapntdiue constatée par le médecin du tairval dnas le cadre d'un adinecct de tarvial ou d'une mdaliae professionnelle, un indemnité tprarmeioie dégressive srea versée dnas les cnidiotons suivantes, en cas de bsasie de la rémunération brute msuenllée à durée du tiaravl ctoatsne supérieure à 5 % :

- 80 % de l'ancienne motijaoarn de niut pndanet 2 mios ;
- 60 % de l'ancienne mooratajn de niut pnaednt les 2 mios sinuvats ;
- 40 % de l'ancienne mioaartjon de niut pnaednt 2 dreiners mois.

On reniett la mnyoene des 3 dnrirees mios de tairavl puor déterminer le mantnot de la majoration. Le veeemsrnt de l'indemnité tiemarorpe dégressive ne puet auioibr à vseerr puls que l'ancien salaire, tuot élément de rémunération inclus.

Accord du 26 février 2004 portant création d'une CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FANF CGT ; FNA CFE-CGC ; FTGA FO ; FSCV CTFC ; FOPSCA CFTC.

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2004

Le présent acorcd a puor obictejf de mertte en pacle un disostpiif piiarrtae de cnooltsatuin et d'étude puor tuteos les qnitoesus craneconnt l'emploi et la foiamortn pssnorfelienole dnas la brahnce pleloofsnsnre des activités d'abattage et de ctnnodeoeiimnt des volailles.

C'est pruqouoi les piatres senigiartas cienvneonnt de la création d'une csimisomon piiiattre ntolinaae de l'emploi et de la ftaormin pfeoeonilnlrsse (CPNEFP).

Article 1er - Composition de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2004

La cmsmoiosn est composée d'un collège salariés coanrmnpet 2

10. Sivarcenllue médicale

En aciippatlon des dpiinssooits de l'article L. 213-5 du cdoe du travail, les tvrlilareuas de niut bénéficient au mmuniim d'une snalulevirce médicale semestrielle. Une atenoitn particulière srea portée sur les pteoss présentant un ruiqse puor la sécurité et/ou la santé des salariés.

En outre, tuot salarié bénéficiera d'un exmean perltauaciir avnat son aaeofictftn à un psote de nuit.

Le rapoprt aunnel rimes au CCHST derva tiaetr du tivaarl de nuit. Il présentera les mueesrs engagées en fuvaer de l'amélioration des cotnnodis de trvaail et de la peoirctotn des trvllrauaies de nuit.

11. La salariée en état de grossesse

Dans le cadre des dsioinosptis de l'article L.122-25-1-1 du cdoe du travail, les fmemes eneeitncs affectées à un ptose de jour, à luer dmanede ou à cllee du médecin du travail, bénéficient du miieatnn de l'intégralité de luer rémunération, y cpiorms des manijaroots puor taviral de nuit.

En cas d'allaitement, justifié par ccirfaeit mécial, le dorit d'être affectée à un poste de juor est prolongé de 3 mois.

12. Dtae d'application

Le présent arccod s'applique à cmetpor du 13 mai 2002.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtoissioipns de l'article R. 213-4 du cdoe du taarivl (arrêté du 10 octrboe 2003, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnotiospiiss du peirem alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, aux teemrs dsulqeeels tuot salarié a dorit à un roeps ctuepmnseoar dès lros qu'il est qualifié de tvialreaulr de nuit. En conséquence, le qouta prévu par le troisième alinéa précité est une contidoiin déclenchement de la pirse de repos et non pas une contdoiin supplémentaire d'octroi de ce dorit à repos coenuastpmer (arrêté du 10 ortcobe 2003, art. 1er).

mbremes par iosraniagtn sylandice représentative sur le paln national, et d'un collège euleoyrmps cpnaonemrt autant de représentants désignés par les oingintrosaas pltenaroas de la branche.

Tuos les 2 ans, cahuqe collègè csiihot pamri ses mbemres amaieevlntentrt un président ou un vice-président, la première présidence étant assurée par la délégation patronale.

Article 2 - Missions de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2004

1. Sur l'emploi :

- étudier la siautiotn de l'emploi dnas la bnhcrae plnisenefooslre et de ses évolutions, ntomneamt par la ptrcdoioum d'un rapport annuel sur la saotiutin de l'emploi ;

- étudier l'évolution des qaiftoianulcis des elpoims et des métiers, ntmmoant au rgared des évolutions tlioceqnugoehs ;

- ceolclter et eneximar les ifonmniotras cnaernnoct les lenntecieimcs économiques itnnuevers dnas la bhrncae au cours de l'année.

2. Sur la fitaoromn psloelfnneose :

La coimmssoin diot ntanomemt s'attacher à teraitr les points sntvutais :

- étudier les benioss de formtioan de la bcrnhae posnoesilnelrfe et luer évolution ;

- enimeaxr les modalités de msie en oreuve des otatiieronns définies par la bacnrhe professionnelle, dnas le crdae de la cmssoiismn paritaire, en matière de foimarton psfsrnoleeonile ;

- picripeatr à l'étude des mnyoes de formation, de pmteeocfnneenirt et de réadaptation pflorlesniosne entsxatis puor les différents neauvix de qolftaaiiciun et friae tuteos psriiptoonos aux povorius plbiucs et oasmeirngs intéressés sur les mesrues porpers à assuerr l'utilisation de ces moeyns ;

- aider à l'insertion pseesfnlonionre des jenues par la détermination et la msie en pacle de ftomaoinsr spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des oegarmsins pbuilcs de pceamnelt ;

- cnvoiecor à la dnedmae de la csmsmiioon nlantoaie piatairre et lui fiare homoolgeur les creitfitacs de qitlcioufaian plesinsoelronfe et auters cicrafettis rfaliets à la frtmaooin et à la compétence des salariés, entsatix ou à venir, cnropsnoeadt aux bisenos exprimés par la bhcnrae ;

Avenant du 30 septembre 2005 portant changement de dénomination de l'activité concernée

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des iteirusnds alceivos (FIA) ; Le comité nntaaoil des atiatrobs et altreies de découpe de volailles, lniaps et crveuheax (CNADEV),
Syndicats signataires	La fédération générale atelinmairaoge (FGA) CDFT ; La fédération générale des tveauralrlis de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération des stancydis CTFC des commerces, sviacers et frcoe de vtnee (CSFV) ; La fédération ninotlaae atrialarnogmee CGT,

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

L'activité crvtouee par la conteinovn ctvlelicoe n° 3111 a été profondément modifiée aux cruos des précédentes années.

Désormais, l'essentiel de l'activité et la majorité du pesonnerl cervotus par le présent ttxee snot affectés à la préparation et

Avenant du 30 septembre 2005 relatif

- svuire l'application des arodccs de bnacrhe conlcus dnas le crdae de l'accord nantoial iionrfeonnepesrsetl (ANI).

Article 3 - Fonctionnement de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 26 févr. 2004

La cismosiomn se réunit au mions 1 fios par sesrmete sur ctaonvoicn du président et du vice-président ou à la dadneme d'un treis au mions des memrbes d'un collège. La FIA assrue le secrétariat et clecltoe les qetusinos de l'ordre du juor sisuoems en tpems utile par les mrbmees de la commission. Le président et le vice-président aeunvrpot l'ordre du juor avant dffisuoin de la convocation, accompagnée des doeutnmcS nécessaires à la préparation de la réunion.

Les frias de déplacement des mmberes snot remboursés conformément à la ctocoinnvn ceoctlvlie des activités d'abattage et de coitmenndiennot des volailles.

La première réunion de l'année a puor ojbet paicpinrl de fiare le balin de l'année écoulée ; le pmragorme des aniocts à erprneredtne découlera de ce bilan.

La cisommiosn puet décider d'inviter toute pesnorne à ttrie d'expert sur une qiesuotn précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et timsnars aux mremebs de la csmiosmion par le secrétariat. Cauhqe fios que nécessaire, les oornistavbes et aivs de la coiimmosn snot tmnasris aux oanesrmigs compétents.

Les décisions snot pisers après acorcd des 2 collèges. Cauhqe collège pernd sa décision.

l'élaboration de piodruts issus de vaollleis destinés à l'alimentation humaine.

En rncvhaee l'abattage snesu srtctio ne présente puls qu'une fiblae prat de l'activité des eerpensirts en tmrees de personnel.

Les stngiiraeas du présent annevat ont souhaité piriacteptr à l'amélioration de l'image de l'activité qu'ils eeercxnt dnas un oijetcbf de fraie miuex cssrnoeopdre l'intitulé aevc la réalité d'une iidnurste consacrée à la fonrruite de piodruts araitmleneis élaborés.

Le slobyme du cnmegneht de nom cuottsnie puor les sinatragies un geste dnas le snes de l'amélioration de l'attractivité de ctete activité.

Article unique

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

La cntveonoin ccoellivte ntnaaloie des abattoirs, aeertlts de découpe et creents de ctnendenimnioot de vloilaels référencé suos la rrbquie 3111 C dievnet : " Irdisuents de la trnmrftiaoosn des volailles. "

Fiat à Paris, le 30 stmbrepee 2005.

à la professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des iesdnurits aoecvlis (FIA) ; Le comité naioantl des aiotrabs et aieerlts de découpe de volailles, lnaips et careevhux (CNADEV),
Syndicats signataires	La fédération générale aotgaarilrimnee (FGA) CDFT ; La fédération générale des ttralvieuras de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Les eesprnrites du sceuter de la vlilloae fnot du développement de la faiomtron et des compétences un axe mejaur de lreus peioliqus soelacis aifn de répondre aux préoccupations des eieetrnsrps et des salariés.

La loi rtaevle à la fraoimtn plrflsosomeeie tuot au lnog de la vie et au duagolie siaocl du 4 mai 2004 a rperis et ecrnhii le noeavuu dopsiisitf lié à la foamoritn en anlrcatene créé à l'initiative des ptirenaears suaciox dnas le crdae de l'ANI du 5 décembre 2003.

A ctmvoer du 1^{er} obtroce 2004, le " cnrtat de ptlifsansseroaooniin " a remplacé les cttatons de qualification, d'adaptation et d'orientation, naemtnomt puor les jueens de mions de 26 ans.

De même, les salariés visés par le présent aroccd proournt compléter luer fotoimarn ou l'actualiser dnas le crdae d'une " période de pltiaenrosafioosisnn ".

C'est pourquoi, les saatnregis du présent accrod ont souhaité développer la psosalinirfoointeasn qui puet de puls permettre, par une plaesainrsnoitn des pauorrcs de formation, une mueelirle égalité d'accès hommes-femmes à la faomtorin pfnleeslrroone cnumotie et asini fsavreior la mixité, l'égalité, l'évolution pllnseisorfeone et l'emploi dnas le secteur. Dnas cet esprit, ils ont eednttu fsvarioer l'accès à la fomtaion des salariés les mnois qualifiés.

La ntarue des atoicns et les donaeims de faiomtron paririotiers définis au présent aocrcd snot précisés à l'annexe I.

Article 1er - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Article 1.1

Objet du crnaott de professionnalisation

Les paerits sraeagintis du présent arccod décident la msie en pclae d'un cnratot de ptornnofiaesasisoilm dnnot l'objet est de fsvroaer l'insertion ou la réinsertion plnrselfoseinoe des jnuees et des deanmedurs d'emploi. Le contart de poisfraaseisnitloonn a puor oictejbf de prrteemte à son bénéficiaire d'acquérirnotamment(1) un diplôme ou un trtie à finalité professionnelle, une qtaliiuofacn psonronsilfeeie établie par la CPNEFP, une qaauiocftliin pfneshesolliroe roncneue dnas la csaiiafiocltsn de la connitoevn cceltoivle de branche.

L'employeur s'engage, peandnt la durée du cnotart s'agissant d'un CDD, ou d'une aitcon de painssonforsloiteain s'agissant d'un CDI, à fnouirr au ttiliruae du crtonat une activité prnrsolnesoliee en raltoien aevc l'objectif de pfssitasoniraeolonin et à lui asurser une foramiojn qui pretemte d'accéder à une qiouificaltan professionnelle.

Article 1.2

Publics visés

Puor favroieisr luer accès aux métiers proposés par les eprnstreies du steceur de la viallloe et à l'emploi, le crtaont de piioraslnsaosneiftn est ouvret :

- aux jueens de mions de 26 ans snas qitcialaifuon penillesosrofne ;

- aux jneeus de mnios de 26 ans qui vnleeut compléter luer ftoaiormn ialitine ;

- aux dmenerauds d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une piltsonaarfisnieoosn s'avère nécessaire.

Article 1.3

Durée du coartnt ou de l'action de professionnalisation

Le coartnt de psstronaifinaeioosln puet être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le catntot est à durée déterminée, celui-ci a une durée cmsiorpe ernte 6 et 12 mois.

Cette durée mlineime puet être allongée jusqu'à 24 mois, nnmtoemat puor les penorsens stoiers du système éducatif snas qtcioifliaaun pieelonlsosrnfe reconnue, ou lqousre la ntarue des qioaanctuiifls visées l'exige.

Lorsque le catront est à durée indéterminée, l'action de poifolnersansiaotisn puet être portée au puls à 24 mois.

Article 1.4

Durée de la formation

Les aticnos d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les ensegeemints généraux, ponieossefnrls et teionqouhelcgs snot d'une durée cmrsoipe ertne 20 %, snas être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée ttaole du ctnraot de professionnalisation, namtoenmt puor les jeunes n'ayant pas achevé un scoed cylce de l'enseignement sicnrdeoae ou qui ne snot pas tiiatelurs d'un diplôme de l'enseignement tcqooghneule ou piosnoefersnl ou puor cuex qui vneist des faoinortms diplômantes ou qualifiantes.

Article 1.5

Renouvellement du ctaront à durée déterminée

Le cratont puet être renouvelé une fios puor la durée nécessaire, dnas les cnoniitods prévues à l'article 1.3, si le bénéficiaire n'a pu obetnr la qfaialctioiun envisagée en rosain :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen ;

- de la mlaaide posfoesnellire ou non ;

- de la maternité ;

- d'un aicnedct du taaivrl ;

- de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.6

Rémunération du salarié en craontt de professionnalisation

Sauf doissotnpiis puls favorables, les salariés perçoivent une rémunération qui ne puet être inférieure aux références staenuivs :

1. Pdnneat la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI :

- 80 % du Simc puor les salariés de mnois de 26 ans ;

- 85 % de la rémunération miminale prévue puor le poste encmeftveifet occupé pnendat cttee professionnalisation, par les dsiiiponoists de la covnoiten ou de l'accord coliectlf d'entreprise

ou à défaut de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au smic ;

- pour les plus de 45 ans et ce, dès le début du contrat, la rémunération mensuelle prévue ci-dessous.

2. Pendant la durée moitié du contrat, s'agissant d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'agissant d'un CDI la rémunération mensuelle prévue pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au smic.

Article 1.7

Suivi des contrats et périodes de professionnalisation

Dans le cadre de ses travaux, la CFEPNP est chargée de recueillir les données relatives aux contrats et périodes de professionnalisation en utilisant, le cas échéant, les données de l'Observatoire des métiers qui doivent être susceptibles d'être mis en place.

(1) Telle qu'elle est exclue de l'extension prévue par l'article L. 981-1 du code du travail aux personnes travaillant dans le secteur privé à son bénéficiaire d'acquiescer à l'une des conditions prévues par l'accord (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).

Article 2 - La période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Article 2.1

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle des salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 2.2

Publics visés

Les périodes de professionnalisation sont prévues :

a) Aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe I du présent accord ;

b) Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et dispensés d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

c) Aux salariés qui contribuent à la création ou la reprise d'une entreprise ;

d) Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

e) Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;

f) Aux salariés en situation de reconversion à la suite de licenciement professionnel.

Article 2.3

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise s'engage si l'intéressé suit avec assiduité la formation et participe aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en priorité pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;

- de l'employeur après accord écrit du salarié, dans la limite de 80 heures, en application de l'article L. 932-1 du code de travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Article 3 - Prise en charge de la professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

L'ensemble des coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficient les salariés en contrat ou en période de professionnalisation est pris en charge par l'OPCA dans la limite du financement disponible. Les coûts pédagogiques sont pris en charge sur les bases définies en annexe II.

Un bilan sera effectué à l'issue d'une période de 3 ans afin d'envisager, si besoin est, une éventuelle modification de ces forfaits horaires.

Article 4 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Les parties du présent accord considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation. L'entreprise désignera un tuteur chargé d'aider, de guider et d'informer les salariés en contrat de professionnalisation.

Article 4.1

Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il dispose des compétences de qualification et d'expérience.

Article 4.2

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des outils pédagogiques et des éléments de programmation liés à l'exercice de la fonction. Cette formation s'ajoute à un cursus des charges qui sera finalisé dans un délai de 6 mois et sera annexé au présent accord.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA dans la limite des financements disponibles (1).

Article 4.3

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de

l'entreprise qui peut participer à des actions de formation ;

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

- et, le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, objectifs ..) réalisées par l'organisme de formation.

Une information est donnée sur les conditions de professionnalisation, les périodes et le statut dans l'entreprise sera communiquée au comité d'entreprise.

Article 4.4

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire.

Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 3 salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 salariés.

Article 4.5

Valorisation du tutorat

Les activités s'inscrivent dans le cadre de la formation et reconnaissent les compétences exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tuteur sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-9 du code du travail (arrêté du 20 octobre 2006, art. 1er).*

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Article 5.1

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux dispositions du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des partenaires sociaux par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront 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.

Les partenaires conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui entraînent des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 5.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues

à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 5.3

Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 5.4

Date d'effet

Le présent accord prend effet à la date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Article - Annexe I : Domaines de formations prioritaires

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Formation aux métiers spécifiques des industries de la transformation des matières premières et matériaux clés renouvelés par la CPNEFP.

Qualité.

Hygiène et sécurité alimentaire des aliments.

Informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes.

Ressources humaines, management et gestion des entreprises.

Entretien et maintenance des équipements.

Transport, manutention, magasinage, logistique.

Achat, vente, négociation commerciale, marketing.

Finances, comptabilité, gestion.

Secrétariat, bureautique, informatique de gestion.

Communication et information.

Prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions de travail.

Régulation de l'environnement et prévention des risques industriels.

Développement durable.

Réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise.

Alphabétisation, savoirs de base et développement personnel.

Développement des compétences linguistiques personnelles

du salarié.

En vigueur étendu en date du 30 sept. 2005

Article - Annexe II : Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA des coûts pédagogiques des formations organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation

Avenant du 16 décembre 2005 relatif à la mise en oeuvre du droit individuel à la formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des irnisetdus aveoclis (FIA) ; Le comité nnoitaal des aratiobts et artelies de découpe de volailles, lnapis et craueevhx (CNADEV),
Syndicats signataires	La fédération générale aearmaiolgnrite (FGA) CDFT ; La fédération générale des taeriarvulls de l'agriculture et de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération naloniate des crdaes de l'alimentation CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

Les ptiears seaargtinis suniogenlt l'intérêt qu'elles peotnrt au développement de l'accès des salariés à des aintocs de foirtamon pesoolefnlinsre tuot au lnog de la vie professionnelle.

Se référant à l'accord ioetrsefrniosepnnl du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, les peiatrs suahotient mtrtee en palce un dirot ividuenidl à la fmoortain répondant aux spécificités de l'industrie de la volaille.

Article 1er - Salariés bénéficiaires et durée de la formation

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

Tout salarié titliurae d'un ctraont de taarivl à durée indéterminée, à l'exclusion des cnrotats d'apprentissage et des cnrtaots de professionnalisation, aaynt au minos un an d'ancienneté dnas l'entreprise, bénéficie cuaqhe année d'un doirt indiveudil à la faiotomrn (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à tmeps paetiril dnst la durée du taviral est inférieure à 4/5 de la durée légale, bénéficie du dirot iunvieddil à la footrmain au poatra de son tmeps de triaval par rppraot à la durée légale du travail. Le salarié à tmeps ptraiel dnst la durée du tarvail est au moins égale à 4/5 de la durée légale bénéficie des mêmes ditors à DIF que le salarié à tmeps complet.

Le cmuul des dritos orvetus est égal à une durée plafonnée à 120 hueres sur 6 ans. Ce pofnlad de 120 hueres s'applique également aux salariés à temps partiel, qeul que siot le nrobme d'années cumulées, sur la bsaes des drtois alnuens acquis.

L'employeur diot ioefnmr anenelmelunt par écrit les salariés du taotl des dotirs acucis au trtie du DIF. Cahuqe salarié est informé par écrit iudmeniednlveilt anavt le 31 mras de chquae année de ses drtois iedilidunvs à la ftoiramon cumulés au 31 décembre de l'année précédente.

Les prratenaies saiuocx ceioevnnnt que, puor déterminer l'ouverture du doirt idiidvneul à la fmoariton visé aux actrlies L. 933-1 et sutnivas du cdoe du travail, l'ancienneté des salariés

1. Faoomntris dnas le carde des crtntoas de poristfnliioassenaon : 10 par heure.

2. Fonotraits dnas le cadre des périodes de pnsasatileiofsoroinn : 25 par heure.

tetuliairs d'un ctaornt à durée indéterminée s'appréciera au 1er jnivaer de cqahue année civile.

Le salarié bénéficiera, à trmee échu, de 20 heuers par année clivie complète d'appartenance jdouvoir à l'entreprise.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les dtoirs aciqus pratora timroeps entre la dtae d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci proua être mis en oeuvre au terme de l'année cilve suavit la dtae d'entrée.

Toutefois, à ttrie transitoire, il est fiat aitplipaoen des dtionpsoiis sniavutes au titre de l'année cliive 2005 :

a) L'ancienneté dnas l'entreprise puor déterminer l'ouverture du dirot srea calculée au 7 mai 2005 ;

b) Les dortis aiuqcs au 7 mai 2005 snot portés à 20 hruées puor les salariés entrés antérieurement au 7 mai 2004 ;

c) Puor les salariés entrés postérieurement au 7 mai 2004, le doirt au DIF est calculé à rioasn de 1,75 huree par mios d'appartenance juidqirue à l'entreprise et ce jusqu'au 30 avril 2005 ;

d) A ctoempr du 1er mai 2005, le droit au DIF est calculé à rioasn de 1,75 hreue par mios d'appartenance jqriiude à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2005, siot un total de 14 hures ;

e) A copetmr du 1er jiaevnr 2006, le décompte des dtrois se frea sur l'année civile, à roaisn de 20 herues par an.

Article 2 - Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

Les salariés tlteuariis d'un canotrt de tvarail à durée déterminée, peenvut bénéficier du droit iivedidnul à la faoriotm calculéprorata temporis, après 4 mios consécutifs ou non suos cnrotat à durée déterminée au cuors des 12 dnierres mois. L'employeur est tneu d'informer le salarié de ses dorits à ce titre.

Article 3 - Mise en oeuvre du DIF

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

Il arenaptpt au salarié de pnderre l'initiative d'utiliser son doirt ivddueinl à la formation. Il diot obtenir l'accord de son employeur.

Le coihx de l'action de faiomtron envisagée et ses modalités de réalisation snot arrêtés par acorcd écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dnas le carde de l'entretien prefnnsiesol visé à l'article 1-1 de l'accord naianotl irpoeirefnftsseonl du 5 décembre 2003 rliteaf à l'accès à la fmioran tuot au lnog de la vie prsonelsefniole ou stuie à une dmeadne écrite du salarié.

3.1. Dnedame du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des activités de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- 2 mois pour les formations d'une durée au plus égale à 1 semaine (35 heures) ;
- 3 mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte :

l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1. Pour l'action de formation :

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2. Pour l'action de bilan de compétences :

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par le Fongecif.

3. Pour l'action de validation des acquis :

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé par le salarié, les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

3.2. Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation. En cas de réponse négative celle-ci doit être écrite et motivée.

1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit remis à la date de l'œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation ;
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les modalités de la formation ;
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail)...

2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant 2 années consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation, l'employeur, l'organisme prestataire agréé au titre du congé individuel de formation doit relever son époux par priorité la partie 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 l'organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondante aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base des frais mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail. Les droits mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 4 - Exercice du DIF

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation peuvent s'exercer pendant le temps de travail après accord préalable du salarié et l'employeur. En règle générale, elles peuvent être effectuées pendant le temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail sont payées au moins à hauteur de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail sont payées au moins à hauteur de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la prise en compte de la durée de la formation et de modalités professionnelles.

Article 5 - Nature des actions de formation

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, siot de l'entretien préalable prévu à l'article 1er de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, siot d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, siot d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les personnes concernées décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence et l'autonomie.

Les actions de validation des acquis de l'expérience ou de formation à finalité professionnelle éligibles au DIF considérées comme pertinentes sont les suivantes :

- actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la CCN ou d'une qualification identifiée par la CNPE ;
- actions dont l'objectif de qualification professionnelle est défini par la CNPE ;
- actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche ;

- aoitncs de réorientation pnrlesInseioofe des pnenoleers de puls de 45 ans et de rneesvciroon suite à madlaie professionnelle.

Dnas ctete perspective, elels junget etsneeslleis les spécialités de fomrotain suienvtas :

- ftaioromn aux métiers des irtdensius de l'abattage, la découpe et le codienemintnont de vlelilaos ;

- qualité ;

- hygiène et sécurité sritaiiane des altneims ;

- informatique, teieamtrnt de l'information et réseaux, inritumaqofe industrielle, ateamtomuiss ;

- rssceeruos humaines, mgmeanneat et gietosn des ernipterses ;

- mgnaote et mtinncaeniae des équipements ;

- transport, manutention, magasinage, lotiiguqse ;

- achat, vente, négociation commerciale, meinkartg ;

- finances, comptabilité, gotiesn ;

- secrétariat, bureautique, imuqorainfte de gsoiten ;

- cinamicmootun et irtnoioafmn ;

- prévention des adtieccns du travail, des maildeas professionnelles, et coindtnios du trivaal ;

- resecept de l'environnement et prévention des riuessq industriels, développement daurlbe ;

- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise ;

- alphabétisation, sivoars de bsae et développement prnnsoeel ;

- développement des compétences lstiineugiqs pslnfiesrnleoos du salarié.

Article 6 - Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

Les faris de formation, les faris de déplacement et d'hébergement ansii que le mnotnat de l'allocation de ftmaoorin snot à la cgahre de l'employeur et snot imputables, dnas la ltiime des fmeaecnntis disponibles, sur sa piaittroapcn au développement de la foatroimn pelrooslneisfe ctinnoue étant précisé que l'allocation de faitromon ou les saeiarls versés snot iuapemltbs sur la cooiitnbnurn de l'entreprise au paln de formation.

Un bialn aunenl de la msie en oruvee du DIF est établi au sien de l'entreprise.

Article 7 - Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

En cas de lneecimcient puor un mtoif artue qu'une futae gavre ou lourde, le salarié puet demander, aanvt la fin du préavis, à ce que le motnnt de l'allocation de friootamn tel que défini ci-dessus, crsorndonaept aux heeurs acuseqis au trite du DIF, et non utilisées, snot consacré au fcninamenet de tuot ou patire d'une atcion de formation, d'un blian de compétences ou d'une atocin de vildaiotan des auiqcs de son expérience.

En cas de démission, l'exercice du driot iediduvint à la fooiatmrn est de driot suos réserve que l'action de ftoaroimn ou de bailn de compétences ou de vloaitdian des aqiucs de l'expérience snot engagée avnat la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, les dtiors auiqcs au ttire du DIF ne snot pas transférables.

Le salarié diot friae sa dmdneae à l'employeur par écrit avnat la fin du préavis, que le préavis snot travaillé ou qu'il y ait eu dsinsepe d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dnas la letрте de nfiaititocn du linmeceient (sauf faute grave ou lourde) les drotis auiqcs par le salarié au ttire de son driot ididiuenvl à la fiormtoan et la possibilité oftrefe au salarié de dnmdear avant la fin du préavis, une aoitcn de blian de compétences, de vlodtaiian des aucqis de l'expérience ou de formation.

Article 8 - Transfert d'un salarié

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

En cas de tasrrnfet d'un salarié enrte duex esnetripres dnas le champ d'application d'un même acrcod de gurpoe ou, à défaut d'un tel accord, en cas de maoiuttn d'un salarié dnas une etriensrpe aapeatnrrpt au même gurope au snes de l'article L. 439-1 du cdoe du travail, l'intéressé conserve, cehz son nuovel employeur, les herues acquises, anvat sa mutation, au trite du driot ieiivddunl à la formation.

En cas de terfnsrat d'un salarié etrne duex erpesiterns revalent de la CCN des indisurets de la tsatfniomaorrn des valelolis à la stiuie d'un linineeemcct suaf puor faute ludore ou d'une démission, son crédit d'heures est transféré cehz son nevuol emuepyolr suaf si l'intervalle entre son départ et son ehuambce est supérieur à 6 mios :

Le salarié qui shtuiaoe bénéficiere de ce tfresarnt diot en iremfnor son nevuol elmoepuyr et rmertete l'attestation des dirtos non utilisés aanvt srgnautie de son nvoeauu contrat.

Les dortis non utilisés snot transférés à haueutr de 50 %.

Suaf aoccrd le salarié ne puet uiltsier son DIF aanvt un an de présence cehz le nuovel employeur.

Les droits précédemment acquis et ceux oubliés chez le nouvel employeur ne peuvent dépasser 120 heures.

L'ensemble des coûts liés à la mise en œuvre des droits transférés est à la charge de l'entreprise d'accueil.

Article 9 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2005

9.1. 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

alibris concernés.

Les négociations débuteront 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.

Les parties conviennent de se reconnaître en cas de modifications législatives ou réglementaires qui aient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

9.2. Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupements qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

9.3. Date d'effet

Le présent accord prendra effet après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2009. Trois mois avant son terme, les parties conviendront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

En ce qui concerne la durée indéterminée, dont la prise d'effet peut être un obstacle à la professionnalisation, à raison d'une embauche quel que soit la catégorie et le poste dans le périmètre de l'entreprise pour un temps de travail équivalent, pour une mise à la retraite.

Le contrat visé ci-dessus doit être conclu dans un délai de 6 mois avant ou 12 mois après la date de notification de la mise à la retraite correspondante. Il doit reprendre la mention du nom du salarié mis à la retraite. Si le contrat vient à être dénoncé par l'employeur dans un délai de 18 mois après sa conclusion, il devra procéder à une nouvelle embauche sauf si la dénonciation était liée à un licenciement économique.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat à durée déterminée en mentionnant à l'intéressé le nom du titulaire du contrat conclu.

"

Procédure de mise à la retraite

Article 3

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2006

3.1. Préavis

Le préavis à respecter en cas de mise à la retraite est celui prévu en cas de licenciement.

La notification de la mise à la retraite décidée dans les conditions définies par le présent accord est précédée par un entretien pour lequel le salarié a la possibilité de se faire assister d'une personne agréée par l'entreprise.

Un délai de prévenance de 3 mois devra être respecté sauf à ce que ce délai ne soit un délai plus court notifié par écrit à l'employeur.

3.2. Indemnité de mise à la retraite anticipée

L'indemnité de mise à la retraite coïncidera à la moitié de l'indemnité de licenciement que le salarié aurait perçue s'il avait été licencié à ancienneté égale.

Cette indemnité est majorée de 30 % pour les mises à la retraite avant 61 ans, de 20 % avant 62 ans et de 10 % avant 63 ans. L'âge est apprécié à la date d'expiration du préavis.

Accord du 28 juillet 2006 relatif à la mise à la retraite avant 65 ans

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV.
Syndicats signataires	Fédération CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2006

La promulgation de la loi sur les retraites du 21 août 2003 a amené les partenaires sociaux à examiner les incidences sur la situation de la sécurité sociale et du ou des régimes de retraite complémentaires non remplis, et si cette mise à la retraite s'accompagne d'une cotisation prévue par l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003. Elle ne peut en aucun cas croquer les salariés de moins de 60 ans même si ceux-ci répondent aux critères des articles 23 ou 24 de la loi.

A l'issue de cet examen, ils décident ce qui suit :

Article 1er - Mise à la retraite avant 65 ans à l'initiative de l'employeur

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2006

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible à partir de 60 ans et avant l'âge de 65 ans si les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et du ou des régimes de retraite complémentaires sont remplies, et si cette mise à la retraite s'accompagne d'une cotisation prévue par l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003. Elle ne peut en aucun cas croquer les salariés de moins de 60 ans même si ceux-ci répondent aux critères des articles 23 ou 24 de la loi.

Article 2 - Contrepartie

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2006

La contrepartie visée à l'article 16 de la loi précitée doit être apportée sous forme d'emploi selon les modalités précisées ci-après :

" C'est la mise à la retraite qui doit s'accompagner de la conclusion d'un

3.3. Information

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont régulièrement informés des mesures à la retraite ainsi que des conditions en termes d'emploi leurs concernant dans le cadre du présent accord.

3.4. Application

Accord du 23 mai 2007 relatif à la santé et la sécurité dans les industries de la transformation des volailles

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des industries agroalimentaires (FIA) ; Le comité national des abattoirs et élevateurs de découpe de volailles, lapins, crabe et crevette (CNADEV),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération nationale des cadres de l'alimentation CGC ; La fédération CSFV-CFTC,

Article - Préambule

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Le présent accord définit les obligations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques professionnels dans les entreprises des industries de la transformation des volailles selon les dispositions du code du travail et celles développées au présent accord.

Il comporte une annexe qui détaille et précise différents points particuliers destinés à servir de guide à la mise en œuvre au sein des entreprises des industries agroalimentaires dans cet accord. La présente annexe fait partie intégrale de l'accord et met en évidence des points de la réglementation. En tout état de cause la totalité des dispositions prévues par le code du travail sont applicables.

Les parties signataires reconnaissent de la nécessité de déployer une politique active de prévention des risques professionnels afin d'exposer les salariés et d'améliorer de l'hygiène et la sécurité dans toutes les entreprises de la branche.

La préservation de la sécurité et de la santé au travail est une priorité pour les entreprises et les employés de la branche et doit être prise en compte dans l'organisation même de l'entreprise. L'action conjointe entre les entreprises et les salariés est nécessaire pour renforcer les mesures de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Article 1er - L'intégration de la prévention des risques professionnels

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Dans chaque entreprise, quelle que soit sa taille, des dispositifs doivent être mis en place pour permettre l'identification précise et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Des procédures doivent être mises en œuvre par le personnel d'encadrement de manière régulière, précise et écrite pour assurer le fonctionnement des équipements et des installations dans des conditions de sécurité optimale.

Le présent accord s'impose aux entreprises qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 28 juil. 2006

La FIA est mandatée pour négocier l'extension du présent accord qui entrera en application à compter de la publication au *Journaux Officiels* de l'arrêté ministériel d'extension.

L'évaluation des risques et l'élaboration du document unique prévu notamment par le décret du 5 novembre 2001 destiné à améliorer les résultats de cette évaluation doivent être réalisées de manière à garantir la meilleure prévention possible des risques sur les postes de travail et le suivi de la santé au travail de tous les salariés. Elle constitue un des principaux éléments de progrès dans la démarche de prévention sous la forme d'un diagnostic systématique des facteurs de risques. Elle est détaillée en annexe au présent texte.

1.1. L'évaluation des risques professionnels

Elle a pour objet d'appréhender l'ensemble des risques professionnels inhérents à chaque unité de travail en fonction des dangers identifiés (dangers physiques, dangers liés aux zoonoses, dangers chimiques, dangers ergonomiques et organisationnels) en vue d'étudier chaque action préventive à mettre en œuvre.

Cette évaluation porte notamment sur le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou installations, et dans la définition des postes de travail.

Elle requiert une coopération entre l'employeur, l'encadrement intermédiaire, les représentants du personnel (délégués du personnel, CHSCT) ainsi que les salariés dont l'expérience sur le terrain sera jugée utile. A défaut de délégué du personnel, l'employeur désigne un salarié dûment formé pour participer à cette concertation.

Cette évaluation est ensuite portée à la connaissance des salariés. Le médecin du travail est associé à cette analyse en qualité d'expert de l'entreprise.

1.2. Le contenu du plan d'action de prévention

Les résultats de l'évaluation doivent être traduits dans un document avec mise à jour annuelle ainsi que lors de toute décision d'aménagement important des postes afin d'identifier les points de vigilance et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concerne l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Conformément à la réglementation, l'employeur doit prendre en accord avec le CHSCT les mesures en vue d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Étant donné que le plan d'actions de prévention et d'information des salariés en matière de préservation de la santé et la sécurité.

Des actions de formation des salariés doivent être mises en œuvre pour permettre et activer les risques professionnels. Les membres du CHSCT sont consultés sur le contenu des programmes de formation dans le plan de formation de l'entreprise et sur leur mise en œuvre effective. Il sera privilégié le plus souvent une formation sur les lieux de travail ou à défaut dans un centre de formation spécifique selon les besoins de l'entreprise.

Ces formations ne dispensent pas de rechercher, en priorité, des améliorations sur les postes de travail.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à favoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

Article 2 - Management de la sécurité au travail

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

2.1. L'amélioration de l'information des salariés sur la sécurité au travail

Les entreprises doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant les salariés pendant leur temps de travail des dangers de sécurité nécessaires, ainsi que de l'organisation d'un plan d'évacuation en cas d'incendie.

Tout salarié embauché, y compris les travailleurs intérimaires, doit recevoir une information sur la sécurité liée à son poste de travail et son environnement dans l'entreprise, le cas échéant dans le cadre d'une procédure d'accueil intégrant la prévention des risques professionnels liés à son poste. Cette information doit permettre au salarié d'acquiescer les compétences et les gestes adaptés en toutes circonstances (par exemple procédure d'urgence, conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident de matériel). Elle doit être renouvelée.

Les consignes d'hygiène et de sécurité doivent être précisées au préalable notamment par voie d'affichage. Conformément au principe de prévention du travail, dans tous les cas où ce sera possible et après analyse, les procédures doivent être organisées de manière à privilégier les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur notamment ceux recommandés réglementaires. La mise en œuvre des consignes doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre conscience des risques encourus par l'utilisation de ces équipements le protègent. Les vêtements de protection et chaussures de travail doivent être soigneusement entretenus.

La participation active de chaque salarié à la prévention des risques est nécessaire, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle de l'ensemble des salariés de l'établissement du fait de ses actes. Chacun doit appliquer les consignes qui lui sont présentées et utiliser les moyens individuels de sécurité à sa disposition.

En cas de danger grave et imminent, tout salarié peut faire usage de son droit de retrait dans les conditions définies au code du travail.

Les entreprises élaborent, en liaison avec le service de santé au travail et les services de secours extérieurs à l'entreprise, une procédure permettant d'assurer de manière préventive les premiers secours aux accidentés et aux malades.

2.2. Le rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement, après avoir reçu la formation adéquate, doit être attentif au respect par les salariés des consignes de sécurité et être associé à la recherche des moyens conduisant à une amélioration des conditions de sécurité au travail.

La mise en place d'un tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles est un moyen d'identification des postes exposés à des risques professionnels et des actions de prévention à mettre en œuvre.

2.3. L'information des salariés des entreprises extérieures

Pour les travailleurs intérimaires, l'entreprise doit prendre les mesures nécessaires dès le 1er jour de la mission du salarié en accord avec l'entreprise de travail temporaire afin que celui-ci bénéficie d'un même niveau de protection et de sécurité que les salariés de l'entreprise.

Tout personnel d'entreprise extérieure doit recevoir une formation / information adéquate à l'hygiène et la sécurité propre à l'entreprise d'accueil dont le contenu doit être adapté aux risques encourus par celui-ci. Les procédures et consignes de sécurité doivent être remises et appliquées. Les entreprises veillent à ce que les sous-traitants respectent les règles de sécurité et santé au travail.

2.4. La mise en œuvre d'une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques

Le thème de la prévention des pathologies doit être abordé dans chaque entreprise en concertation avec les représentants du C3SCT (ou les délégués du personnel en l'absence de C3SCT). Les troubles musculo-squelettiques (TMS), dont l'apparition est

liée à différents facteurs souvent combinés à un type de travail (gestes répétitifs, mauvaises postures, vibrations, efforts excessifs, variations de température) constituent un problème majeur en Europe, et en particulier dans l'industrie alimentaire. Ceux-ci représentent environ 2/3 des maladies professionnelles.

Des initiatives locales ou régionales de développement de la prévention des TMS dans l'industrie de la transformation de la viande sont encouragées et vivues en particulier par l'organisation des entreprises afin d'en tirer les enseignements utiles pour une diffusion large auprès des entreprises de la branche.

Des initiatives de l'employeur, en liaison avec le médecin du travail, en matière de dépistage des TMS d'origine professionnelle doivent être étudiées avec les C3SCT, MSA, l'ANACT ou l'INRS afin d'améliorer leur prévention.

De même des études en matière de prévention à des postes sensibles doivent être décidées dans une logique de prévention et de sensibilisation d'une campagne d'information des salariés. Si cela s'avère nécessaire, l'entreprise aura recours à un outil de sensibilisation et de formation.

Les entreprises s'engagent à faciliter au maximum le développement des salariés victimes de TMS reconnues médicalement.

Elles s'engagent dans ce cas à faire réaliser un bilan de compétences du salarié en cause et assurer la formation complémentaire permettant de faciliter le reclassement de celui-ci.

2.5. Mesures d'hygiène générale et confort au poste de travail

Le plus haut état de propreté est exigé de la part du personnel de fabrication.

Les employeurs doivent veiller à la désinfection des salariés des locaux par le biais de la désinfection des mains, des vêtements et des chaussures isolés des locaux de travail et disposer un nombre approprié d'armoires individuelles.

Dans la mesure du possible les armoires individuelles doivent permettre la séparation physique des vêtements propres et des vêtements de travail.

Ces locaux doivent être tenus en état constant de propreté. Des installations séparées doivent être prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci selon les tâches à accomplir et sa compatibilité avec la situation assise continue ou intermittente.

Article 3 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHST

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

La définition, la composition et le fonctionnement détaillé du CHST sont fixés au point 3 de l'annexe.

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, il est rappelé que la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans tout établissement occupant habituellement au moins 50 salariés.

3.1. Missions des membres du CHST

La mission des membres du CHST ou des délégués du personnel en l'absence de CHST, est de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des dispositions législatives et réglementaires dans ces domaines.

Le CHST donne son avis sur les mesures de prévention et participe à la concertation et la mise à jour des mesures de prévention, qui relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Son avis est sollicité sur les investissements de sécurité réalisés dans l'entreprise.

Le CHST est associé aux exercices de prévention des risques professionnels des établissements : exercices d'incendie,

évacuation des lieux.

Le CHSCT, par l'un de ses représentants, siut et est tenu informé des études en ergonomie relatives à certains postes de travail.

Le CSE peut faire appel à un expert agréé :

? lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ;

? en cas de projet modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ;

? à l'occasion d'un projet d'introduction de nouvelles technologies.

3.2. La formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation adaptée à leur mission, quel que soit l'effectif de l'établissement, dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant une durée de 4 ans (consécutifs ou non). La durée maximale du stage est de 5 jours ouvrables.

Pour les petites entreprises ou pour les salariés, en l'absence de délégué du personnel à qui incombe la charge de sécurité, l'employeur désignera parmi les salariés volontaires pour cette fonction un salarié chargé des conditions d'hygiène et de sécurité. Afin d'exercer cette mission et pour des raisons d'amélioration, celui-ci bénéficiera d'une formation adaptée et des moyens offerts pour la réalisation de sa mission à l'instar des membres de CHSCT : liberté de déplacement et crédit d'heures de délégation de 2 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements et quel que soit l'effectif, l'employeur prendra toutes les dispositions pour que les salariés volontaires désignés comme membres du CHSCT puissent exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Les membres du CHSCT choisissent l'organisme de formation habilité à désigner le représentant des représentants du personnel au CHSCT.

De plus, les membres du CHSCT peuvent participer à des formations caronnelles les concernant (TMS, risques biologiques, conditions de travail, ergonomie, etc.), peurs en charge par l'employeur dans le cadre de la formation.

Article 4 - Mobilisation des partenaires sociaux de la branche

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

4.1. L'action de la branche professionnelle

La commission paritaire des industries de la transformation des métaux procède à des réunions régulières à un rythme synthétique des accidents du travail survenus dans la profession, en siut l'évolution et étudie les actions qui pourraient être menées.

Elle peut faire réaliser des études particulières dans le domaine de l'hygiène et de la prévention des risques au sein de la branche ou préconiser des actions concrètes à partir de l'examen des statistiques d'accidents du travail et maladies professionnelles. Elle procède à l'analyse des retours d'expérience dans les entreprises.

4.2. Objectifs prioritaires de prévention

Selon les statistiques nationales de la CNAMTS, le nombre d'accidents du travail avec arrêt dans la branche reste élevé malgré des actions de prévention mises en oeuvre.

Les principaux éléments matériels en cause sont :

Les manutentionnaires et machines manuelles 32 %

Les chutes et glissements de plain-pied 24 %

Les outils 17 %

Les chutes de hauteur 6 %

Les objets 5 %

Matériaux mécaniques 7 %

Afin de réduire de manière significative le nombre d'accidents du

travail et de maladies professionnelles, des objectifs prioritaires à retenir en matière de prévention des risques sont fixés comme suit :

? réduction des maladies professionnelles du travail 57 : troubles musculo-squelettiques ;

? amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines, des matériels de production, des installations de montage et de conditionnement ;

? développement de la formation de l'ensemble du personnel aux aspects d'hygiène et de sécurité dans le cadre des tâches quotidiennes ;

? réduction des risques au travail ;

? mise en oeuvre des mesures pour la réduction des risques de muséologie par les ARACT, les CARM ou MSA (ergonomie des postes de travail, aménagement de nouveaux locaux) ;

? amélioration des conditions de travail des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le cadre d'une meilleure organisation du travail respectant les règles d'hygiène des ateliers ;

? renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs ;

? réduction des risques d'exposition aux nuisances (bruit, froid, chaleur, vibrations...) ;

? prévention du risque routier lié aux trajets domicile-travail des salariés et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés.

Ces priorités d'objectifs sont communiquées à la CNAMTS, MSA et revues selon une périodicité triennale.

Article 5 - Services de santé au travail

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

5.1. Services de médecine du travail

Les paritaires sociaux réaffirment leur attachement à la médecine du travail.

La mise à disposition des entreprises d'un service de santé au travail permet de répondre aux obligations en la matière. Celui-ci a pour objet d'assurer le suivi de la santé des salariés au travail ainsi qu'une meilleure maîtrise de la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail joue un rôle privilégié d'interface entre le milieu professionnel et le salarié, et assure le suivi médical annuel.(1)

La définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité est opérée, au niveau de chaque entreprise ou établissement, avec l'aide du service de santé au travail et après avis du CSE ou, à défaut, des délégués du personnel. Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'institutions représentatives du personnel, la définition du ou des risques inhérents à chaque type d'activité est opérée par l'employeur, avec l'aide du service de santé au travail et la participation des salariés concernés. Au vu de cette définition, pour chaque type d'activité, sont déterminés :

? les postes ou tâches qui nécessitent d'être confiés à une personne médicale spécialisée dans le domaine. Tuot salarié pourra toujours bénéficier d'un examen médical à sa demande ;

? les postes à risques particuliers à une surveillance médicale renforcée.

5.2. Mise en oeuvre d'une approche pluridisciplinaire

Dans le cadre d'une pluridisciplinarité technique, médicale et organisationnelle, le service de santé au travail (service autonome ou interentreprises) prouve une approche à des compétences non médicales extérieures à l'entreprise (personnes, services de prévention des CARM, MSA, INRS, ARACT..., en fonction des besoins et des risques auxquels sont exposés certains salariés pour assurer la prévention efficace. En tant que de besoin, il s'agira de spécialistes agréés par les CARM, MSA ou les ACRA dans différents domaines (hygiène industrielle, ergonomie, scurimologie au travail, acoustique, éclairage des locaux).

Dans les entreprises où il existe un service médical autonome, l'employeur pourra recourir à des compétences paramédicales en vue d'assister le médecin du travail dans sa mission.

Les représentants du personnel doivent être consultés sur la

mosiisn ou le crotant passé avec le service de santé au travail
iepternrseienrs pour le compte de l'entreprise. Cette mission
srea pnmioriaertit recentrée sur son activité en milieu de travail,
dnat l'importance devra être réaffirmée dans le contrat qui lie
l'entreprise au service de santé au travail. Cela se traduira par la
tunee d'une fiche d'entreprise systématique qui sera actualisée
en tant que de besoin.

(1) *Alinéa exclu de l'extension comme n'étant pas conforme aux
dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail issus du
décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 prévoyant une visite
médicale tous les vingt-quatre mois et dont l'objectif est de
privilégier la mission de prévention de la médecine du travail à
celle du contrôle.*

(Arrêté du 11 octobre 2007, art. 1^{er})

Article 6 - Date d'application

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de
son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Le présent accord s'appliquera le 1^{er} jour du mois suivant la date
de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties s'engagent à effectuer un bilan du
présent accord 3 ans après son entrée en application.

Une commission paritaire de suivi est créée pour s'assurer de la
bonne mise en œuvre de l'accord.

Elle se réunira 1 fois par an pour procéder notamment à l'analyse
d'un bilan annuel établi sur la base des déclarations des
entreprises en matière d'accidents du travail et de maladies
professionnelles. Ce bilan pourra être réalisé avec l'appui de la
CATMNS et de l'ANACT.

La mise en œuvre sur les réalisations et les inconvénients en
matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail
sera effectuée dans ce cadre et pourra faire l'objet d'une réunion
auprès des entreprises.

Le présent accord pourra être révisé par avenant se substituant
aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la commission des
parties concernées et être accompagnée d'un rapport sur le ou
les aspects concernés.

Les négociations débuteront 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'entrée en application de l'avenant, toute demande de
révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 6
mois étant caduque.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications
législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur
le contenu en application du présent accord.

Article 7 - Non-dérogation

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de
son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne
peuvent déroger aux dispositions du présent accord et de son
annexe que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article - Annexe

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de
son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Préambule

La présente annexe a pour objet de préciser quelques points
clés et de permettre aux parties prenantes à l'accord une
mise en œuvre facilitée. En tout état de cause elle fait partie

intégrante de l'accord et ne dispense pas de l'application de la
totalité des dispositions prévues au code du travail.

Article - 1. Évaluation des risques : document unique

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de
son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

1.1. Considérations générales

La démarche d'évaluation des risques et d'élaboration du «
document unique» associe l'ensemble des acteurs de la santé au
travail, internes et externes à l'entreprise, en fonction de leurs
compétences : CHSCT, délégués du personnel (en l'absence de
CHSCT), médecine du travail, agent de prévention de la CRAM,
MSA, personnes chargées de la prévention et de la sécurité,
inspecteur du travail, etc. Elle implique, dans tous les cas, la
participation des salariés concernés, de façon à procéder à une
analyse précise des risques, des conditions de travail et des
conditions vécues par les salariés. Afin de réaliser une évaluation
efficace des risques professionnels, il peut être décidé
d'impliquer entre le diocèse et le CSE de faire appel à des
compétences extérieures appartenant à différentes formes
d'expertise en santé au travail (toxicologie, acoustique,
ergonomie, etc.).

1.2. Document unique

Le document unique, rendu obligatoire par le décret du 5
novembre 2001, est destiné à résumer les résultats de
l'évaluation des risques professionnels, ainsi que les plans
d'amélioration envisagés de manière à garantir la mise en
œuvre de la prévention des risques professionnels sur les postes de
travail, la diminution des accidents du travail et des maladies
professionnelles, et, plus généralement, d'une meilleure santé au
travail de tous les salariés.

L'analyse et l'évaluation des risques professionnels et des
facteurs d'exposition à ces risques couplées avec la mise en œuvre
de plans d'amélioration des conditions de travail constituent des
indicateurs de progrès importants pour la santé des
salariés que pour la santé de l'entreprise.

Le plan de l'évaluation des risques doit être consigné et mis à
jour dans un document unique, au moins une fois par an, ainsi
qu'à chaque évolution des conditions de travail, des caractéristiques
d'organisation ou des méthodes techniques.

Les possibilités d'amélioration sont analysées avec les différents
acteurs concernés, direction, représentant de proximité,
médecine du travail, agent de maintenance, élus du CHSCT,
délégués du personnel en l'absence de CHSCT et les salariés
concernés. Les solutions sont testées avant déploiement, par des
essais et/ou des simulations.

1.3. Contenu du plan de prévention

La démarche d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité
des salariés comporte :

- une évaluation qui prend en compte les dangers et des
facteurs d'exposition aux risques dans l'activité exercée ;

- une analyse complémentaire le cas échéant faisant appel à des
experts en fonction de la probabilité de survenue des risques et
de leur gravité ;

- l'établissement d'un plan d'amélioration de l'hygiène, de la
sécurité et des conditions de travail par la mise en œuvre
d'actions de prévention et d'amélioration adaptées.

Parmi les mesures pour améliorer la santé au travail, des actions
de formation des salariés doivent être mises en œuvre pour
améliorer et anticiper les risques professionnels. Ces actions
sont prévues par la réglementation pour des risques

spécifiques (à titre d'exemple, l'utilisation d'appareils de levage, les machines manuelles). Pour la prise en compte de ces risques spécifiques, il sera privilégié une formation sur le lieu de travail.

Ces formations ne dispensent pas de rechercher, en priorité, des améliorations sur les postes de travail et les moyens de travail.

Les membres du CSCHT sont consultés sur le contenu des programmes inscrits dans le plan de formation de l'entreprise et sur leur mise en œuvre effective.

Dans cette perspective, l'évaluation des risques s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de santé visant à favoriser des emplois de qualité soutenus par une dynamique de progrès de l'entreprise.

Article - 2. Management de la sécurité au travail : équipement de protection

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Les équipements de protection individuelle fournis par l'employeur (bottes, vêtements de protection, gants, casques de sécurité, lunettes, protections auditives) sont conformes aux obligations réglementaires ou aux recommandations de la CNAM, MSA.

Les employeurs s'engagent à veiller à l'efficacité de l'équipement et à rechercher, en accord avec le CHSCT (ou les DP en l'absence de CHSCT), les moyens les plus appropriés pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Ces équipements sont conformes aux réglementations et normes en vigueur (association française de normalisation [AFNOR], comité européen de normalisation [CEN]) et sont choisis en fonction de leur efficacité et de leur praticité.

Les équipements de protection individuelle doivent être adaptés,

en bon état et en nombre suffisant.

Sur les postes exposés les vêtements personnels à une détérioration ou à la salissure, l'employeur fournit une tenue appropriée.

La formation des salariés doit être organisée de manière à permettre au personnel de prendre connaissance des risques particuliers liés à ces équipements le protègent. Les vêtements de protection et chaussures de travail doivent être lavés à nettoyer.

Article - 3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

3. 1. Composition et missions du CHSCT

Le CHSCT assure un rôle primordial pour la santé et la sécurité des travailleurs.

La mission principale du CHSCT est globale pour tous les établissements occupant au moins 50 salariés.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel assurent la mission des CHSCT. Ils doivent bénéficier des mêmes droits et des mêmes moyens que les membres de CHSCT pour assurer cette mission.

Le CHSCT est composé :

- ? du chef d'établissement ou de son représentant ;
- ? d'une délégation du personnel avec voix délibérative ;
- ? à titre consultatif, des personnes qualifiées dont le médecin du travail ; le CHSCT peut faire appel à titre consultatif à toute personne qu'il juge qualifiée, appartenant à l'entreprise ou extérieure ;
- ? d'un représentant syndical désigné par chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise.

La composition de la délégation du personnel CHSCT et le crédit d'heures mensuel correspondant sont détaillés dans le tableau ci-après :

EFFECTIF de l'établissement	REPRÉSENTANTS non cadres	REPRÉSENTANTS cadre ou maîtrise	TOTAL représentants des salariés	CRÉDIT d'heures mensuel
De 50 à 199	2	1	3	5 heures
De 200 à 499	3	1	4	10 heures
De 500 à 1 499	4	2	6	15 heures
A partir de 1 500	6	3	9	20 heures

Le nombre de représentants et le crédit d'heures peuvent être augmentés par accord d'entreprise.

Les représentants du personnel au CHSCT sont élus par un collège formé des membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués du personnel titulaires. Les suppléants percipent au vote s'ils remplacent un titulaire.

Le CHSCT est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Un secrétaire est élu par le CHSCT parmi les représentants du personnel.

La mission générale du CHSCT ou des délégués du personnel en cas d'absence de CHSCT fixée par l'article L. 236-2 du code du travail est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires relatives à ces matières.

A ce titre, le CHSCT étudie les conditions d'exercice des activités de l'entreprise et leur impact sur la santé des salariés afin de proposer des solutions concrètes à améliorer la santé et les conditions de travail des salariés. Il doit être associé à l'analyse et à l'évaluation des risques professionnels ainsi qu'à la recherche de solutions.

Le CHSCT a une triple mission, d'analyse, de contrôle et

d'étude, d'enquête et d'intervention.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés des personnes enceintes.

Le CHSCT peut constituer le comité de santé et de sécurité au travail ou le comité de santé au travail.

Le CHSCT procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle de réunions ordinaires du CHSCT. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT contribue à la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suit toute évolution qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit en informer sa décision.

Le CHSCT donne son avis sur les règlements de travail ou sur la mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement de l'établissement en matière d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment avant toute modification des postes de travail découlant de la mise à jour de l'outillage, d'un équipement de protection ou de l'organisation du

travail, avant toute modification des conditions et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont amablemente consultés par l'employeur sur les projets d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le CHSCT peut demander à l'entreprise le chef d'un établissement vison dont l'activité expose les salariés de son ressort à des risques particuliers : il est informé des sites réservés à ses observations.

Le CHSCT reçoit du chef d'établissement toutes les informations, ainsi que les moyens qui lui sont nécessaires à l'exercice de ses missions, y compris pour la préparation et l'organisation des réunions, et pour les déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les moyens matériels dont dispose le CHSCT comprennent les moyens de secrétariat et informatiques, de reproduction, de traitement et de diffusion de l'information, une salle de réunion et des locaux adaptés aux besoins de l'établissement, ainsi que les moyens de déplacements. Le CHSCT, réuni dans son ensemble, effectue des visites de l'établissement au moins 4 fois par an. Ces visites ne se substituent pas aux enquêtes et inspections prévues par le code du travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au CHSCT le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

L'employeur peut faire appel à tous autres et éventuellement à l'étude, l'analyse et l'amélioration des conditions de travail (FACT, ANACT, CRAM, MSA, etc.).

3. 2. Fonctionnement des membres du CHSCT

Dans les entreprises ou établissements et quel que soit l'effectif, l'employeur prend toutes dispositions pour que les salariés nouvellement désignés comme membres du CHSCT participent à une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions.

Les membres du CHSCT choisissent l'organisme de formation habilité à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT.

De plus, les membres du CHSCT peuvent participer à des formations concernant des besoins spécifiques (TMS, risques biologiques, conditions de travail, ergonomie, etc.), prises en charge par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article - 4. Services de santé au travail

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Le service de santé au travail de l'entreprise est administré par l'employeur sous la supervision du comité d'entreprise ; à ce titre, le CHSCT est consulté sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical.(1)

Le médecin du travail dont le rôle essentiel est de contribuer à prévenir toute altération de la santé des salariés, assure la surveillance médicale des salariés. Il effectue des mesures complémentaires consistant le « tiers-temps en santé au travail » liées notamment à la prévention des risques :

? participation à des actions d'information et de formation ;

? participation à différentes activités relatives à l'évaluation des

risques (conseils concernant la détermination de la stratégie d'évaluation des risques, aide à l'identification des dangers et aux facteurs d'exposition des salariés), études de postes de travail et autres activités de terrain.

Le tiers-temps nécessite une présence effective sur les lieux de travail du médecin du travail. Maître de l'utilisation de ce tiers-temps, celui-ci effectue la visite des entreprises ou établissements dont il a la charge, soit à son initiative ou à celle de l'employeur, soit à la demande du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.

Les médecins saillants réaffirment la nécessité de limiter au maximum ce tiers-temps. Le médecin du travail établit chaque rapport annuel d'activité qui est présenté, selon le cas, au comité d'entreprise ou d'établissement, au plus tard à la fin du 4e mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le médecin du travail établit un rapport annuel propre à l'entreprise, il est transmis au comité d'entreprise et au CHSCT. Le rapport annuel décrit l'activité du médecin du travail et son bilan sur la santé des salariés, ainsi que son activité dans le cadre de son tiers-temps.

Le médecin du travail procède chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en matière de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail.

Il tient à jour le registre concernant les incidents et accidents du travail.

Dans les entreprises et établissements de plus de 10 salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effets de salariés exposés à ces risques. Cette fiche est transmise à l'employeur et est présentée au CHSCT. Sa forme légale est fixée par l'article R. 241-41-3 du code du travail.

(1) Termes étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 241-3 du code du travail, aux termes desquels c'est le comité d'entreprise, et non le CHSCT, qui est consulté par l'employeur sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical.

(Arrêté du 11 octobre 2007, art. 1^{er})

Article - 5. Objectifs de prévention

s'applique le 1er jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 23 mai 2007

Les objectifs prioritaires à mettre en matière de prévention des risques sont énumérés comme suit :

? réduction effective des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, notamment les troubles musculo-squelettiques (le plan gouvernemental Santé au travail 2005-2009 prévoit de réduire de 20 % le nombre de TMS déclarés à l'échéance de 2009) ;

? amélioration de la sécurité d'utilisation des outils, des machines, des matériels de production, des installations de moulinage et de confection ;

? développement de la formation de l'ensemble du personnel aux objectifs d'hygiène et de sécurité dans le cadre des tâches quotidiennes ;

? amélioration des conditions de circulation des produits, des engins, des véhicules et des personnes dans le souci d'une meilleure organisation du travail ;

? renforcement de la sécurité par l'installation d'équipements nouveaux plus sûrs ;

? réduction des niveaux d'exposition aux nuisances (bruit, froid, chaleur, vibrations...) ;

? réduction des risques au travail en particulier sur les situations de travail ;

? prévention du risque relatif lié aux trajets domicile / travail et aux déplacements nécessités par l'activité de certains salariés (objectif du plan Santé au travail) ;

? mise en œuvre des mesures propres à corriger des situations de travail dégradées et / ou à risque mis en évidence par l'évaluation des risques professionnels, par le médecin du travail, le CHSCT, les salariés, l'ARACT ou la CRAM, MSA (ergonomie des postes de travail, moyens humains, techniques et organisationnels, aménagements des locaux, etc.) ;

? respect par tous les acteurs des principes généraux de

prévention rappelés ci-dessous (art.L. 230-2 du code du travail).

Eviter les risques :

- ? évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- ? combiner les risques à la source ;
- ? prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle (EPI) ;
- ? adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et

Accord du 31 décembre 2009 portant actualisation de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV.
Syndicats signataires	FGTA CGT-FO ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 31 déc. 2009

Les parties concernées se sont rencontrées à plusieurs reprises pour examiner les conséquences de la loi du 25 juin 2008 sur le marché du travail. Elles ont passé en revue l'ensemble de la convention collective, des accords et avenants qui la complètent.

En conséquence, elles concluent le présent avenant destiné à adapter les dispositions conventionnelles au nouveau cadre législatif.

Elles mandent le secrétariat de la commission paritaire pour étudier l'extension du présent avenant.

Période d'essai

L'article 2 de l'annexe I « Ouvriers » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des employés à durée indéterminée est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclues avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision prévient l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi, à savoir :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des stagiaires à durée déterminée est elle-même fixée par la loi. Lorsque la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. »

L'article 2 de l'annexe II « Employés » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des stagiaires à durée indéterminée est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclues avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision prévient l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi, à savoir :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des stagiaires à durée déterminée est elle-même fixée par la loi.

le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

- ? tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- ? privilégier ce qui est durable par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- ? privilégier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les risques physiques et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral ;
- ? donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La présente annexe complète l'accord auquel elle est attachée.

Lorsque la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. »

L'article 2 de l'annexe III « Maîtrise et techniciens assimilés » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des stagiaires à durée indéterminée est fixée à 2 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclues avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision prévient l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi, à savoir :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des stagiaires à durée déterminée est elle-même fixée par la loi. »

L'article 2 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des stagiaires à durée indéterminée est fixée à 4 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord écrit des parties conclues avant la fin de la période initiale.

En cas de rupture de la période d'essai, la partie à l'initiative de cette décision prévient l'autre partie en respectant le délai de prévenance prévu par la loi, à savoir :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai des stagiaires à durée déterminée est elle-même fixée par la loi. »

Indemnité de licenciement

L'article 45 « Indemnité de licenciement » est remplacé par la rédaction suivante :

« Les conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement sont fixées par les annexes de la présente convention. »

Les articles 11 de l'annexe I « Ouvriers », 5 de l'annexe II « Employés » et 6 de l'annexe III « Maîtrise et techniciens assimilés » sont remplacés par la rédaction suivante :

« L'indemnité de licenciement est attribuée dans les conditions définies par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans en tenant compte en outre des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Elle est due sauf en cas de faute grave ou lorsque le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte 1 année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

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

- ? soit 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;

? snot 1 / 3 des 3 drinrees mois. Dnas ce cas, ttoue pimre ou grifaiciaotn de caractère aeunnl ou exceptionnel, versée au salarié padennt ctete période, n'est psire en ctopme que dnas la lmiite d'un mnanott calculé à due proportion. »

Au 2e alinéa de l'article 74, les références à « 39 hurees » et « 169, 65 heerus » snot rcevemseiptnet remplacées par « 35 hueers » et « 151, 67 hereus ».

Au b de l'article 78, après « en fctoonin de son ancienneté » est ajouté « dnas les ciotnondis définies par l'article 12 de l'accord de mltnisoauaisus du 22 jcuin 1979 des aorccds nuaoantix des iurntsdeis aioelgcrs et aeliitranms ».

Annexe III « Maîtrise et tichineecs assimilés »

L'article 7 est supprimé.

L'article 48 est remplacé par la rédaction sutinave :

« Alirtce 48

Durée du travail. ? Hereus supplémentaires

48.1. Appréciation de la durée du tvaarl sur la sanieme

48.1.1. La durée du taivarl et la rémunération des hures supplémentaires snot fixées, dnas chuqae entreprise, conformément aux lios et règlements en vigueur, ansii qu'aux dosistpiions de l'accord du..... se sutsbtuinat à l'accord du 15 février 1982 sur la durée et l'aménagement du tmpes de travail, modifié par anneavt du 29 février 1988.

Il est précisé que par ? smiaene ? il y a leiu d'entendre la samiene clivie qui s'étend du lundi au dmchanie inclusivement. Il est également précisé que les hreues de tiaravl effectuées au-delà de la durée légale du travial eeiffctf dvieont donenr leiu aux moartianojs légales de 25 % puor les 8 premières hreues et 50 % au-delà.

Toutefois, cqahue einerprrtse a la faculté de remplacer, après consultation, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, le pnameiet de tuot ou partie des hreus supplémentaires par un reops ceumteapnsor équivalent, dnas les cnntoidios légales et réglementaires albppcailes en la matière.

Au corus d'une même semaine, la durée du traavil ne puet dépasser la durée mxamilaie du tvaarial fixée par la loi.

48.1.2. La durée mynonee hbamdeodirae de travail, calculée sur une période queqonucle de 12 semienas consécutives, ne proua dépasser 44 heures. En cas de carcnniesctos etoinpncxlées proreps à l'entreprise ou à l'établissement, les modalités particulières à pnrdrere puor l'application de cttee diopotisism seonrt déterminées après cotansoituln des représentants du personnel.

48.1.3. La répartition d'une durée du tvaarial égale à 35 hreus de tiraval eticfeff ertne les jorus oealvbrus de la seaimne est ftaie solen l'une des modalités svteuians :

? ltoaimitin du taavirl efefitcf à riason de 7 herues par juor pneandt 5 juos oveulurabs aevc chômage le semdaï ou le lundi ;

? lmiitotian du tarvial efceftif à roisan de 5, 50 hreues sur 6 juos oubrlaves de la sinmaee ;

? répartition inégale de 35 hreues de tavrail eiefctff de la semaine, aevc un mximum de 8 herues par juor aïfn de ptertmree le reops d'une demi-journée par semaine.

48.1.4. Aux tremes de l'article 4 du décret du 13 mras 1937, le psernelon ne puet être occupé que conformément aux inoicdtians d'un hrraioe précisant, puor cahque journée, la répartition des hurees de tiavral finxat les heerus aulueqexls cconmeme et finit cqauhe période de travail.

Toute mfooiadctiin de la répartition des hereus de taravil dnnoe lieu, aanvt sa msie en service, à une rticfatiacion de l'horaire asini établi. Cet horaire, signé par le cehf d'établissement ou son représentant, est affiché dnas les lueix de tavrail aluueqxs il s'applique.

En cas d'organisation du traavil par équipes successives, la ciotsoipmon nntiiovmæ de cuaqhe équipe est indiquée snot sur un tbealau affiché dnas les mêmes ciononidts que l'horaire, snot sur un rgsritee spécial tneu cmmetaonnst à juor et mis à la dpostsiiion de l'inspection du travail.

48.2. Appréciation de la durée du taivarl sur une période supérieure à la saneime

Les dniosstoips revtilaas à l'appréciation de la durée du trvaail sur une période supérieure à la semaine, ecrnoe appelée ptiaurqe de la modulation, snot asusi l'objet du présent accrod qui se subutiste à l'accord du 15 février 1982, lui-même modifié par anneavt du 29 février 1988 asini qu'à son annexe. Eells ctueniontst ci-après l'annexe VI. »

Annexe I « Oeiurvs »

L'article 4 est anisi modifié :

« Les références à 39 herues et à 169, 65 hreues snot recmepetesvnt remplacées par 35 heerus et 151, 67 heeurs aux b, c et d de cet article. »

Annexe IV « Ingénieurs et craeds »

L'article 5 « Durée du taavrl » est remplacé par la rédaction stnvuaie :

« Au raegrd de la réglementation sur la durée du travail, les cadars snot classés en trois catégories :

? les cderas dtiieragns ;

? les creads bénéficiant d'un décompte de luer tepms de tvaarl en hreues ;

? les crades bénéficiant d'un décompte de luer tpems de trivaal en jours. »

Annexe VI « Durée du tairavl »

L'annexe VI « Durée du tiraval » est remplacée par la rédaction sunvitaie :

« Cmotpe tneu des micfntniidoas législatives ineutnreevs dpeius la cuoslocinn de l'avenant du 29 février 1988 maïdfnoit l'accord du 15 février 1982, les saetianigrs aoedntpt les présentes dinstioiosps qui se ssbntuteiut à l'accord et l'avenant ci-dessus mentionnés ansii qu'à l'annexe à l'accord du 15 février 1982.

Chapitre I^{er}

Durée du tvaarial

Il est précisé que, en matière de tmejs de triavil effectif, est renteue la définition légale, à sviaor :

La durée du tiaravl etfceiff est le tmejs pdanent luqeel le salarié est à la dosoiipistn de l'employeur et se conromfe à ses dctoriveis snas puoovr vqaeur lrmeinebt à des oncticopuas plenlenoress » (art.L. 3121-1 du cdoe du taavrl dnas sa rédaction actuelle).

Chapitre II

Aménagement du tmejs de travial etffceif

L'industrie de l'abattage, de découpe et de cdinionoemmetnt de la vllolaie est une activité saisonnière. Les périodes de ptnoie d'activité snot variables. Eells dépendent des amipipensvrntos et des bosneis de la clientèle. Elcls pevunet aussi être fiocontn de l'orientation des fabrications, de la spécialisation puls ou minos poussée de l'entreprise, ou de sa souiitatn géographique.

Tous les problèmes d'horaires et de tmejs de tvaavrl dioenvt être réglés au nveiau des einsrrepets conformément à la réglementation en veguir et sleon les procédures prévues par le cdoe du taavrl et la cvoinetnon collective, dnas le rpsceet des atitobrnntis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

1. Hereus supplémentaires

a) Cgtoinennt aneunl d'heures supplémentaires

Les enprisetes pevneut recourir, après information, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnsenorel à des hreus supplémentaires dnas les ctioinndos définies par la loi. Ces hreus dneonnt leiu à une mjioroatan de sairale fixée par la loi (à la dtae de cclsoioun du présent accrod 25 % ou 50 %).

b) Heures supplémentaires au-delà du cignoent

Les hreus supplémentaires pevneut être aemlccpois au-delà du cignnetont après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du peenosrl s'il en existe.

c) Cipteoartne oaigilrobtne en rpoes puor les heerus supplémentaires au-delà du cngntoeit

Ces hreues oneurvt doit à une cptnateroire oiogtalribe en rpeos égale à cllee définie par la loi, c'est-à-dire à la dtae de cnuoiclsn du présent accrod puor tuote herue supplémentaire effectuée au-delà du contingent, 50 % puor les epserteirns de 20 salariés au puls et 100 % puor les eenpirestrs de puls de 20 salariés.

Ce ropes puet être pirs par journée ou demi-journée, au cohx du salarié, sloen des dteas à définir en accrod aevc l'employeur. La prsie de ce repos, assimilé à une période de tairavl eeffctif puor le clacul des ditros du salarié, n'entraîne acuune réduction de rémunération par rropapt à clele qu'il aiarut perçue s'il aiavt travaillé, y ciprms les pimers de la cnitoneovn cicllevote qualifiées de saaire (prime de froid, matroojain de sliiare puor tiavral de nuit, pirme annuelle).

Ce rpoes diot être pirs dnas un délai mxmuam de 6 mios saviunt l'ouverture du droit, à l'initiative du salarié. A défaut, l'employeur lui dndmaee de pedrre evcnfimetefet les reops cortordesapnns dnas un délai de 6 mois.

La demande du bénéficiaire de la prestation en espèces doit être formulée au moins 1 semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 2 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relatives à l'impératif lié au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le refus de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur et le salarié doivent trouver une date satisfaisante pour les deux parties dans le délai de 6 mois prévu ci-dessus. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que seuls des délégués du personnel puissent simultanément être satisfaits, les demandes sont départagées selon l'ordre de priorité ci-après :

? demandes déjà différées ;

? situation de famille ;

? ancienneté dans l'entreprise.

2. Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, appelée période de modulation

Afin de permettre l'adaptation des conditions de fonctionnement des entreprises aux variations de leur niveau d'activité, l'entreprise a la faculté de moduler comme suit l'horaire de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

a) Période

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modification hebdomadaire établie sur la base d'un horaire 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 de modulation adoptée.

Cette modification peut être mise en œuvre dans le cadre d'un établissement, atelier, service, ou de l'entreprise, et peut s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée du contrat se révèle compatible avec cette modulation.

L'horaire moyen résultant de la base à la modulation est de 35 heures par semaine.

b) Période supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail

L'entreprise ou l'établissement fixe, par accord d'entreprise ou d'établissement, la limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail. Cet accord indique également la durée maximale de travail en dehors de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en œuvre dans les conditions prévues par le code du travail.

A défaut d'un accord, l'entreprise ou l'établissement est autorisé à prévoir une modulation dont l'amplitude est limitée à plus ou moins 7 heures par rapport à l'horaire défini au dernier alinéa du ci-dessus.

La durée maximale de travail effective est limitée à 9,30 heures, sauf en cas de répartition des heures de travail hebdomadaire sur 4 jours.

c) Heures de travail

Les prévisions prévisionnelles hebdomadaires de travail sont communiquées au personnel 7 jours à l'avance. L'entreprise, en fonction des aléas (techniques, sanitaires, par exemple) ou de la conjoncture (amplitude des commandes, par exemple), peut réviser le prévisionnel, dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours. En deçà de ce délai, une consultation préalable de représentants du personnel sera effectuée.

Lors des réunions avec les représentants du personnel, l'employeur fournit les raisons économiques et sociales qui justifient les heures à la modification des horaires de travail et les causes de la modification de l'horaire.

d) Répartition des heures de travail effectuées

Les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent pour déterminer la durée hebdomadaire moyenne.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures de travail effectif par an ou les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période définie par l'entreprise ou l'établissement quand elle est inférieure à l'année.

e) Modalité de rémunération

Le principe est que la régularité des versements est assurée au salarié sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire, indépendamment de l'horaire réel. Un compte d'heures est institué pour chaque salarié. Lorsqu'un salarié recruté en cours d'année n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail durant la période. Il en est de même en cas de départ en cours d'année.

En cas de période non travaillée par un salarié, mais durant laquelle il est inscrit dans le compte de travail, cette indemnité est calculée

sur la base de la rémunération régulière ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

f) Régularisation en fin de période

L'entreprise arrête chaque compte individuel d'heures à l'issue de la période de modulation, sauf en cas de départ du salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé des modalités de régularisation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède 1 607 heures sur l'année ou, en moyenne sur la période, 35 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà sont dues à la majorité de la somme prévue par la loi (25 % actuellement). Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de modulation.

3. Répartition hebdomadaire du travail

Dans toute la mesure du possible, les salariés de la profession bénéficient de 2 jours de repos consécutifs. En outre, conformément à la réglementation et sous réserve des dérogations permises, ils bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

a) Les horaires hebdomadaires peuvent varier :

? une modification entre les différents jours de la semaine, ceux-ci pouvant avoir une durée inégale ; la durée maximale de travail effectif ne peut excéder 10 heures ;

? des heures spéciales de fin de semaine ;

? des horaires flexibles avec possibilité de repos d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre d'heures supplémentaires ni sur le nombre et le taux des heures majorées, étant rappelé que ce type d'horaire est soumis à une réglementation particulière.

b) L'utilisation adaptée des équipements et les fluctuations de l'activité de l'entreprise permettent dans certains cas la création de l'organisation du travail siot en équipes travaillant, siot en équipes successives (semi-continu).

Leur mise en œuvre est subordonnée à une consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ; l'entreprise doit aifhcefr la composition nominative de chaque équipe.

Lorsque au sein d'un même atelier, d'une même équipe ou d'un même service, l'organisation du travail n'exige pas une prise de décision simultanée, les heures de compensation et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

4. Travail intermittent

Afin de résoudre certains problèmes d'organisation du temps de travail, les entreprises ou établissements peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent prévu par les articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. L'ensemble des emplois à caractère intermittent résulte de la nature de la prestation de travail elle-même et de l'objet du contrat intermittent.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, délibère au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses possibilités d'évolution.

a) Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et doit mentionner :

? la qualification du salarié ;

? la durée minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures de travail effectif ;

? les périodes définies pendant lesquelles celui-ci sera amené à travailler et la répartition indicative de l'horaire hebdomadaire de travail à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer avec précision 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. Les propositions ci-dessus doivent être assorties d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Le salarié peut refuser ces propositions dans la limite de 5 refus par an sans qu'il puisse être sanctionné par 2 refus consécutivement.

Conformément à la loi, les heures dépassant la durée annuelle

mailnmie fixée par le crtonat de taavril ne puneevt excéder le graut de cètte durée, suaf aroccd du salarié.

b) Rémunération du tiuvlalarrear iienerrttmt

Les éléments de la rémunération perçue par le salarié donviet être précisés dnas le cttraot de tiavarl ; celle-ci diot être calculée et versée chuaeq mios sur une bsaè régulée indépendante de l'horaire réel, et égale à 1 / 12 de la rémunération alnnelue cnpndarorsot au nbmroe d'heures prévues.

Les hurees éventuellement effectuées en dépassement de la durée alnnelue snot réglées aevc le vnmeerest du dieernr 1 / 12 de la rémunération annuelle.

c) Dtiros des salariés itrementttms

Les salariés employés suos cotnart de tiraavl ientirmnttt bénéficiant des dtiros et aegnavats accordés aux salariés à tmeps complet, suos réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux drotis liés à la durée du tavriral efefceetmvt aopclcme (cas des pmies et indemnités, critnaes diotrs liés à la mesutsiionaaln et, d'une manière générale, de tuos les éléments salariaux).

Pour la détermination des drotis liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées snot psries en ctmpoe en totalité.

5. Jrous fériés

a) Les jrous fériés ne snot pas récupérables.

b) Au cas où un salarié sariet amené, en rioasn des nécessités du service, à tvlilaerar un juor férié, il araiut dorit à 1 juor de rpeos canteepsmor n'entraînant auunce réduction de la rémunération du mios au cours dequcl ce ropes sraeit pris, et clea de préférence à la moriaaajt n de rémunération dnnot il searit slepcitsube de bénéficier au tirte de son tavriral lidet juor férié ; si les nécessités du sirvcee ne paertientmt pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dnas les cotidnoins prévues à la réglementation abcplalipe à la journée du 1er Mai, indemnisé puor le tairavl effectué le juor férié dnas les citondinos fixées par l'alinéa 2 de l'article 49 et l'alinéa 1 de l'article 65.

Chapitre III

Congés payés

1. La 5e samneie de congé puet s'exprimer suos fmroe de 1 saiemne calendaire, ou 6 jrous ouvrables, ou 5 jrous ouvrés.

Ses modalités d'attribution snot les sneuitavs :

a) Elle n'est pas accolée au congé principal. Elle est prise en drhoes de la période légale, suaf dérogation particulière.

b) Elle puet être fractionnée, sur dnmedae du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec, dnas ce dnreer cas, atbtituron de 1 juor supplémentaire.

c) Elle n'est pas génératrice de juors supplémentaires de fnnecraomnetit au snes de la loi.

2. L'étude d'ensemble de la souittain résultant de l'institution de la 5e smineae de congé cinodut à arrêter les dotisposinis suivantes.

a) Les juors de congés supplémentaires cotniennolvnes prévus à l'article 55 de la cnoteovnin cvellictoe snot maintenus, c'est-à-dire :

? 1 juor après 15 ans d'ancienneté ;

? 2 jorus après 20 ans d'ancienneté ;

? 3 jrous après 25 ans d'ancienneté.

b) Asini que la possibilité en est prévue par l'article L. 3141-19 du cdoe du travail, le ferocmanntenit du congé pprcniial de 24 jrous n'entraîne pas atibiurtotn de jorus de congés supplémentaires, suaf si ce fimrnnaotecent résulte d'une damedne ersepsxe de l'employeur.

Chapitre IV

Forfait anuenl herues

Sauf arcoed d'entreprise différent, les salariés ssclubteepis de bénéficier d'une cvoneinotn de fiforat en hreeus sur l'année snot :

? les cderas dnnot la nrtae de ftioncons ne les conduit pas à svriue l'horaire cetliclof alilpbapce au sien de l'atelier, du sirvece ou de l'équipe aqueul ils snot intégrés ;

? les salariés qui dinopsest d'une réelle auiootnme dnas

l'organisation de luer epmloi du temps.

Répondent à ces cdnotoinis les epolims classés au mnois au naiveu IV (techniciens assimilés, maîtrise) queul que siot le srveice (maintenance, entretien, qualité innovation,, sécurité, encneradmet administratif, commercial, technique, agtnes de maîtrise de production, etc.).

Pour ceux-ci, il est mis en place, dnas le cdare d'une ceotnoinvn individuelle, un frfaoit aenunl cpmois ernte 1 607 hereus et 2 000 heures.

Les salariés concernés dvorent oeaqrsinr luer tpmes de tvraail à l'intérieur de ce farioft aunenl en rcepeastnt les litmeis snaiuevs :

? durée qtoiidennie de tavriral mauxmm : 10 hreeus ;

? durée hdrmaadbeioe de tarvail mximum : 48 heures.

Dans la première sinmaee de chuaeq mois, ils deronvt remrette à la detciorn un relevé des hueers aplocmceis au cours du mios précédent. Ce relevé établi par autodéclaration dvera en paeitlcirur minnneeotr les durées qetiinduoens et hbandioeraeds de tavriral réalisées par cuqhae salarié concerné, aifn que psnusiet être identifiés les éventuels non repctses des lemitis qtnnuoieide et hdoiaremdbae définies ci-dessus.

Chapitre V

Forfait aunnel juors

Sauf arcoed d'entreprise différent, les salariés spebesluctis de bénéficier d'une ctvnoieonn de forfiat en juors sur l'année snot :

? les cderas qui dpenosist d'une anmtooiue dnas l'organisation de luer eoplmi du tpmes et dnnot la nurtae des fnonotcis ne les conduit pas à svurie l'horaire cltoelcif aplablpie au sien de l'atelier, du sirvece ou de l'équipe aqueul ils snot intégrés ;

? les salariés dnnot la durée du tpmes de tirvaal ne puet être prédéterminée et qui dsispoent d'une réelle anoomtue dnas l'organisation de luer epmoli du tpmes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Il s'agit, à pitarr du niveau V, de tteous les catégories de salariés, commerciaux, administratifs, techniques, etc., suaf salariés classés cdaes daiegrtnis et suaf cuex smouis à une oibiatolgn de pointage.

Le temps de tavriral de ces salariés fiat l'objet d'un décompte auennl en juors et demi-journées de travail.

Les piteras cnnoieevnt de fixer le nrobme de jrous travaillés à 218 par année civile, y cmoirps le juor de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé aneunl complet, le nbmore de juors de tivaraal est augmenté à cnrcunercoe du nmobre de jorus de congés légaux et cnotenlneonivns alueuxqs le salarié ne puet prétendre.

Dans le cadre d'un traavil réduit, à la ddemnae du salarié, il pourra être cvnneou par ceioonvtnn individuelle, des ftifaros partont sur un nrombe de jorus coprimis entre 150 et 218 jours.

Les salariés concernés dvronet oginesrar luer temps de tvraail à l'intérieur de ce ffoairt annuel, en rceetsnapt une alitupdme mmiuaxm qiteiduonne de traivl de 13 heures.

Le pnfload aunenl de jrous travaillés puet être dépassé à l'initiative du salarié par acocrd écrit clcnou aevc son emulpeoyr en cprtoreitane d'une maaroiojtn de son sialrae dnas la limite du nrboime miamxal de juors fixé par la loi en l'absence d'accord ccietolf contraire.

Le nmrboe de jrous et demi-journées de repos srea déterminé en ficntoon du nbrome de jrous travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les riuseqs de dépassement du nrboime de jorus travaillés, ou la prise des juors de repos dnas les tuteos dernières sienaems de l'année, un mécanisme de siuvi srea mis en ?uvre, anaocssit le salarié concerné et son rsnbesolpae hiérarchique.

Ce mécanisme aeunnl ptemerta d'anticiper la prise des jrous ou des demi-journées de repos, en fitnocon du nmrboe de jrous travaillés dpuies le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des acsbeens prévisibles...

Les detas de prise des jrous et des demi-journées de repos senrot déterminées par le salarié... jorus au minos avant la dtae envisagée (possibilité de prévoir un pinnalgr prévisionnel sur une période donnée, trimestre, semestre).

Le recsept des donsiistoips cnoeaceultltrs et légales alicbpepals srea suivi au meoyn d'un système déclaratif, chaque salarié rassiemnplt le fuimrlroae mis à sa doopistisin à cet effet. »

Accord du 12 janvier 2012 relatif à la commission de validation des accords

d'entreprise

Signataires

Patrons signataires	La FIA ; La CNADEV,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CDFT ; La FANF CGT,

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2012

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Cet accord précise le mode de négociation et de conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) :

• dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel), lorsqu'ils existent, peuvent négocier et conclure des accords sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21), sous réserve de l'approbation par une commission paritaire de branche. La commission se constitue dans un délai de 4 mois qui suit sa réception, à défaut, l'accord est réputé avoir été validé (art. L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail) ;

• dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche, sous réserve de leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-24 à L. 2232-27 du code du travail).

Le présent accord précise les règles de procédure concernant les accords d'entreprise qui sont soumis à la commission paritaire de validation des entreprises de la branche :

Article 1er - Composition

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2012

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

• un collège salariés comprenant 2 membres par entreprise représentative dans la branche (un représentant titulaire et un représentant suppléant) ;

• un collège patronal composé d'un nombre égal de membres de la délégation paritaire de la commission paritaire de validation de branche.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.

En cas d'empêchement, un membre de la commission peut donner pouvoir (à l'aide de l'irrevocable joint à la convocation) à un autre membre du même collège, celui-ci doit être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la commission ne peut avoir plus de deux pouvoirs en vigueur à la fois.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège salarié et un membre du collège patronal.

Le président assure le bon fonctionnement de la réunion.

Article 2 - Attributions

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2012

Aux fins de validation des accords collectifs négociés avec des représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec des délégués du personnel, la commission paritaire de validation de branche a pour objet de contrôler la conformité des accords d'entreprise qui lui sont soumis, au regard des textes légaux,

réglementaires et conventionnelles dans le cadre desquels ils s'inscrivent.

Elle peut faire des observations sur le contenu des accords collectifs dans l'entreprise, mais ne peut pas porter de jugement sur le fond, dans le cadre de sa mission de validation.

Article 3 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2012

L'entreprise qui engage de saisir la commission paritaire de validation adressée au secrétariat de la commission (lettre recommandée avec avis de réception) :

• une demande de validation de l'accord d'entreprise accompagnée du texte de l'accord signé par les représentants élus du personnel et une note de présentation ;

• une note synthétique sur l'entreprise ;

• une copie de l'information préalable adressée par l'employeur aux organisations syndicales et au secrétariat de la commission ;

• une copie du procès-verbal de la dernière réunion des commissions paritaires organisées dans l'entreprise et du procès-verbal de la réunion de la commission paritaire (formulaire Cerfa) ;

• une attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical.

L'adresse actuelle du secrétariat est : FIA, 184, rue de Vaugirard, 75015 Paris.

A réception de ce courrier, le secrétariat de la commission paritaire de validation devra réunir la commission dans un délai de 4 mois maximum.

A cet effet, les membres de la commission renverront une convocation, accompagnée du dossier complet adressé par l'entreprise, au plus tard 15 jours avant la date fixée.

Un calendrier prévisionnel est établi en début d'année pour fixer les réunions de la commission paritaire de validation, dans la mesure du possible, à l'issue d'une commission mixte paritaire. En l'absence de saisie de la commission par une entreprise, la réunion est annulée.

L'employeur, ou son représentant, ainsi qu'un représentant élu syndical doivent être présents à la réunion afin de présenter aux membres de la commission l'accord d'entreprise conclu et de lever éventuellement toute ambiguïté ou incohérence qui pourrait conduire à ne pas valider l'accord soumis à la commission. Ceux-ci ne peuvent pas voter.

Les accords soumis à validation sont réputés avoir obtenu l'avis favorable de la commission lorsque, à l'issue des délibérations, ils sont approuvés par la délégation syndicale et par au moins deux onzièmes des membres de salariés présentes.

En cas d'avis favorable, le texte ainsi validé acquiert la qualité juridique d'accord collectif de travail. Il pourra être en application après dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions posées par l'article D. 2231-2 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

Afin de ne pas retarder l'application du droit collectif, le procès-verbal de délibération établi par le secrétaire de la commission sera communiqué en double exemplaire aux représentants de l'entreprise signataires de l'accord dans les 8 jours qui suivent la réunion de la commission de validation.

En cas d'avis défavorable, dûment motivé, le texte de l'accord soumis à la commission ne peut être en vigueur dans l'entreprise.

La commission paritaire :

• peut se déclarer incompétente parce qu'une des parties dépasse le champ de la négociation fixée par le législateur ; dans ce cas, la commission intente la demande à présenter une nouvelle demande limitée aux seuls éléments relatifs à sa compétence et indiquées comme telles dans la décision qui lui est notifiée. La commission se déclare incompétente si une ou plusieurs conditions de sa saisie ne sont pas remplies ;

• peut résilier l'accord en cas de dossier nécessitant des compléments d'information. Elle refuse de valider l'accord si une valeur essentielle d'information législative, réglementaire ou conventionnelle ;

• valide l'accord dans les autres cas.

A défaut de décision de la commission dans les 4 mois suivant sa saisine, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 4 - Indemnisation des participants aux commissions paritaires de validation

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2012

Une atiaoriotsun d'absence est accordée par l'entreprise aux représentants d'organisations de salariés picaniatprt aux cimsnoimoss de validation.

Ils snot rémunérés par luer eprirnetse et indemnisés de lrués frais de déplacement dnas les mêmes citndoonis et sur les mêmes bsaes que cuex picnraapitt aux négociations de la cioivnentn collective.

Article 5 - Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 12 janv. 2012

Accord du 14 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV.
Syndicats signataires	FGTA FO.

Article 1er - Egalité professionnelle en matière de recrutement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les esertripnes oisangnret lures puscesors de reecunemrtt dnas les mêmes cioonnidts puor tous. Eells fasornrmieolt ces porssuecs sur la bsae des pirepcnis snviutas :

? définition de libellés de poests non dnnisaitcirms ;
? définition des procédures de rencurmeett et de luer mdoe de siuvi ;
? ttneremiat de toetus les cuniedtdraas en vue d'une réponse systématique.

Le prusceoss de rceretument resope sur des critères de sélection fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nautre des diplômes et qluioicanaitfis outebns par le/la candidat(e) en lein aevc le ptose à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise oruve ses ptseos à porvuoir indifféremment aux fmemes et aux hommes, puor un rnutesmeett eetxne ou interne. Elle privilégiera les pmnotoors internes. Elle fvseraaira un accès à l'emploi inqueudtie par la rédaction des oerffs d'emploi qui ne privilégient pas un genre puls qu'un autre.

Les oerffs d'emploi, à usgae externe, et les dionestiprcs de psote ou de fonction, à ugase interne, snot conçues et rédigées de tele manière que les emplois, posets et ficnntoos concernés soeint également acbsleicscs et airtfatctcs puor les fmemes et les hommes.

Elles snot non discriminantes, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent acun stéréotype lié au sexe, à l'âge où à tuot aurte critère ; eells présentent oncjetimevbet les caractéristiques du ptose et les compétences et expériences requises.

Au crous de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet stcleolliir que des informations, écrites ou orales, aynat un rrpoot drciet aevc l'exercice de l'emploi concerné, aifn d'apprécier les compétences d'un caadindt et ses atieutpds à oecupr cet emploi.

Les eenpierrsts s'engagent à améliorer l'accès des fmeems ou des hmeoms à des epmilos aynat une falibe représentativité misnucale ou féminine. Puor ce faire, les ptrinraees sauiocx s'engagent à ce que des aotincs poirirrtiaes seiont menées au naevu de l'entreprise. Les représentants du poensernl pnuevt fraie des popsrioiots d'action vniast à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. En cas de reejt de ces propositions, l'employeur dvrea le motiver.

Enfin, les enreiprtes doinevt fomerr et sbeliniseisr luer poensrnel dédié au rmuenteert sur la nécessité d'assurer un tmrneeat équitabile ernte les fmeems et les hommes.

Le pennrsoel en caghe du reuenmterct dreva friae l'objet d'une aioctn de stolnisiaseibn et d'information sur les thèmes de l'égalité pefnsnolesnoie et de façon puls gllbaoe la non-discrimination. Il srea informé sur les dsiiisooptnis légaes apicllpabes en la matière et les diisoipnsots cetoooinlevlenns prévues par le présent accord.

Article 2 - Egalité salariale entre hommes et femmes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent aocrcd est colncu puor une durée indéterminée. Il ernte en vgeiuur à coemptr de l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi. Il puet être dénoncé dnas les connoidts prévues par la loi.

Il puet être modifié sur dmdnaee présentée par l'un ou l'autre des seatarngiis posnropat une rédaction sur le ou les pniots à modifier.

Toute ddeamne de révision qui n'aura pas auobti dnas un délai de 3 mios à coptmer du début de son eaxmen srea réputée caduque. Les sieinragtas matdnaent le secrétariat puor dnademer l'extension du présent accord.

1. Diignstoac des écarts de rémunération au niaevu de la barhnce

Les paeirts siitgrnaaes relenpalpt qu'à l'embauche et pndnaet la carrière, tuot eeoyuplmr diot assurer, puor un même taraivl ou un tavrail de vuelar égale, l'égalité saliraale etnre les heomms et les femmes.

La négociation anlenule de bnarhce vsie à définir et à porrgmeamr les meusres pnermteatt de spuipmerr les écarts éventuels de rémunération ernte les homems et les femmes. Elle se déroule sur la bsae d'un rraprot pntrmeeatt un diagnostic, au meyon d'indicateurs ptntnrees rospaent sur des éléments chiffrés et tangibles. Ce rraprot cdpeornmra notamment, puor cahuje classification, des empolis de la coitneonvn clotvlecie nnatlaioe vliellaos en dtagisunint les salariés par sxee :

? l'effectif concerné ;
? le tuax hiarore moeyn par coefficient, tetous peimrs exclues, suos réserve d'un nborme muinimm de salariés supérieur à 3 puor un même coefficient, aifn de préserver la confidentialité ;
? l'âge moeyn ;
? l'ancienneté mnnyeoé dnas la catégorie.

En considérant que la bhcrnae diove établir d'un dingsiaotc de bhancre ssnmufiafmet élaboré et représentatif des eepserrtnis de la branche, ces même icitnduers snroet utilisés puor l'ensemble des etsiepnrrs interrogées, quel que siot luer effectif.

Dans le crade du présent arocdd de branche, les eseeipnrrs devornnt :

? aylesnar les sairleas efeitcfs par csaiftiiclaosn et par sxee en répartition, par tpye de contrat, et par tuax hraoire myeon ;
? mreesur les écarts éventuels.

Dans la msreue où des écarts senrot constatés lros de la présentation du rpoaprt auennl de branche, les ptiaeanrers rrcrehonchehet les vioes et myneos de fitelacir la msie en ?uvre dnas les enpeirsrtcs d'actions correctives.

2. Dnotgiasic des écarts de rémunération au naevu de l'entreprise

Le rraprot écrit sur la situaotn comparée des cnidoinots générales d'emploi et de formioatn des feemms et des hoemms dnas l'entreprise pmeert la réalisation d'un dgsintiaoc aux fnis de seurppimr les écarts éventuels de rémunération ernte les feemms et les hommes.

Dans les etiesernrps de 300 salariés et plus, l'analyse de la stuoitn rptceviase des fmemes et des hoemms est réalisée dnas le crdae du rraprot écrit sur la suttaoiin comparée prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du travail.

Dans les eitrrpsnees de mnios de 300 salariés, l'analyse de la sttiuoan rveitscpee des feemms et des hemoms fiat ptirae du roapprt sur la sttioauiin économique de l'entreprise prévu par l'article L. 2323-47 du cdoe du travail. Dnas la musere du possible, il est recommandé à ces etnrneesps de compléter les icurdiatnes de svuii prévus dnas le cdare du rpoaprt de sitouaitn comparée, aifn de prmtrtee une alysane puls fnie des écarts constatés.

Les duex rtpaors susvisés doivent être smoius cqaue année par le cehf d'entreprise au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, et doievt cpmnedrroe des icautrndes ptenitnes rsnpoeat sur des éléments chiffrés.

La ltise des inradcuties est précisée par les arectlis R. 2323-8 à R. 2323-11 et D. 2323-12 du cdoe du travail.

L'analyse de la rémunération des fmeems et des homems cetormopra également des ifntoromnais sur le sairale de bsae

ventilé par sxe et par neiyavu de cosaiacflitish ou emploi.

3. Rémunération eetmpxe de tuote dnoisimiritacn

De manière générale, les différents éléments copmnoast la rémunération dnoevit être etepxms de ttoue forme de doirnmicistian fondée nmneotmat sur l'appartenance à l'un ou l'autre des duex sexes.

Tout eplyuoemr assure, puor un même travial ou puor un tivaarl de veular égale, l'égalité de rémunération ertne les feemms et les hommes.

La rémunération des fmemes et des hmmeos est fondée sur les compétences de la personne, ses cesniasnacnos professionnelles, son expérience professionnelle, son ancienneté, son neivau de responsabilité.

Les différents éléments comaonpst la rémunération dneovit être établis sur des nemros iqtudeeins puor les feemms et les hommes. Les critères de califoisctiasn et de ptroimoon professionnelle, ainsi que teouts les autres baess de caclul de la rémunération donievt être cumomns aux taeilurarlvus des duex sexes. Ils ne dneiovt pas non puls être diiaiscnrrnms puor les salariés anayt bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé pnratael d'éducation.

Les einpteesrrs anayt pusireuls sties vniolerlet à ce que les disparités éventuelles entre établissements ne cenahct pas de diitoimiacsrn entre les homems et les femmes.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé panartel ne dnivoet pas être pirses en ctpome puor lmtieir ou alenunr les atanigtuonems générales de siarale des intéressés. La rémunération du salarié fiat l'objet d'un emeaxn et est réévaluée conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3 - Améliorer l'accès à la formation professionnelle En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les piaerts sieargnatis affirment, de manière générale, que l'accès à la fraotomin pslieornfsnleoe diot être oevrut itinndcnmseeitt à tuos les salariés, et ce qquele soit, le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, la catégorie ploslosenenfrie et quel que siot le niveau de foomiatrn préprofessionnelle. C'est purouoqi les eisertnerps dvoenit :

? mrtee en pclae des ertnetiens ivdduleinis puor srivue les évolutions de carrière ou améliorer les etinrtnees anunels ilivednudis et évaluer les beosnis en fartmoion ;

? désigner les pbculis peairtorris aux aticons de formation. Il est rappelé que les feemms rrpnaenet une activité plenisrsofoele après un congé de maternité et les hoemms et fmmees après un congé pnaaterl ou d'adoption dioenvt être parroirteis dnas le crade de la pnretoifnasosialosin ;

? oarnsegir des ereinettns à la resripe du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou paetanrl ;

? arssuer la protmoion des atcoins de footmairn qlintiaufae et/ou diplômante à dsiaitoentn des salariés qui oeucncpt en puls gandre pprootion les posets les mins qualifiés et les mins rémunérés ;

? oigasrenr les fmtraoinos en parnent en cotmpe les cirotanntes de la vie familiale. Puor cela, les etseprerins dnvieot prévoir :

? de pdnrere en cmpute les crtoatinnes faailelms dnas l'organisation des stages, nemnmatot en privilégiant la fmrtooain sur site, pcorhe de l'entreprise ou du diliocme des salariés ;

? le développement de la fimtaroon ouvtree à dtaincse (FOAD) ;

? la poianilcfiatn des hioraers de foitmaron aevc un délai de prévenance sfamfsumneit tôt de ciomitancumon au salarié des cotdninios d'organisation de la fiaoortmn à luaqllee il diot ppciaeirtr ;

? pretor une aontitten ttuoe particulière à ces catégories lros de l'élaboration du paln de formation.

Conformément à l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, puor le cualcl des dtiors oveutrs au trtie du diot iienuddivl à la formation, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de steouin fialamil ou puor un congé paeatrn d'éducation est intégralement pisre en compte.

Article 4 - Conditions de travail En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Afin d'améliorer les cdonotniis de travail, les estrnpreeis verinlelot nmoenmtat à :

? aménager les cndotiois de tarvial des feemms eeintencs (exemples : pcales de parnikg à proximité de l'entrée, allégement du prot de charges?) ;

? améliorer l'ergonomie des psotes de travail, nmntaoem les cndotiois ppyeishus et matérielles puor fioaservr la féminisation de cnteiras métiers.

Article 5 - Articulation de la vie professionnelle et familiale En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les praaetiners sauoicx dmdenenat aux errntypeses de pnerrde en compte, dnas la mreuse du possible, les oiaotbinlgs des salariés liées à luer vie failmaie et sociale, dnas l'organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hemmos ou des femems siarneet dunearmes d'aménagements d'horaires, les ensrtpreis s'efforceront de rhcecherr les mlleueries snloitous adaptées puor le salarié aifn de cnlecior vie pilnensrlseoofoe et vie familiale, aevc une aottetnln particulière aux femalils monoparentales.

Les eersetpnris de la brchnae deniovt oiegsarnr les réunions aifn que les salariés psesniut temonatelt aerilctur luer vie faalmliie et professionnelle, suaf csnacocritnes exceptionnelles.

Congés payés

Les conjoits llviraaant dnas une même eirsrptene ont diort à un congé simultané.

Conformément à l'article 56 de la ceitonvnon collective, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tient compte, dnas ttoue la msuree du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de luer stiauton de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même dtae les congés des mrmebes d'une fmlilae vnavit suos le même toit.

Les congés du prseenonl dnnot les eantfns d'âge sacorile fréquemment l'école snot donnés, dnas la musree du possible, pnaaedt les vcnacaes scolaires.

Absences fortuites

Les anseebes de courte durée deus à un cas fioturt (telles que décès du conjoint, d'un ennfat ou d'un acasdnnet direct, mladaie ou acinecdt graves du conjoint, inenidce du domicile) dûment justifié et porté dnas les 72 heures, suaf cas de force majeure, à la conanssaice de l'employeur n'entraînent pas la rrpuate du cotanrt de travail, provuu que la durée de l'absence siot en rorparnt aevc l'événement qui l'a motivé. La durée de ces ascbees ne puet dépasser 10 jruos sur une même période de 12 mois.

Congés puor eafnnt malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils snot tuos duex salariés, aournt dirot à astuaioioritns d'absence dnas la ltmiee de 10 jruos par an puor sigoner luer efnnat maadle âgé de mions de 16 ans, sur piootdruch d'un cfieaitrct médical précisant la nécessité de la présence au cheevt de l'enfant.

Les pnesrones seules, chefs de famille, around dirot aux mêmes autorisations, dnas les mêmes conditions, et bénéficieront en orute d'une iinsoidetnamn sur la bsae de 50 % du saailre burt qui aurait été perçu padnnet la période considérée.

Congés puor efnant hospitalisé

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils snot tuos duex salariés, arnout dirot à 1 juor d'absence rémunéré par an, en cas d'hospitalisation d'un de lures efnans âgé de monis de 16 ans.

Parentalité

Suivant les caractéristiques du site, et nemntomat en cas de cnarcee de fnutuiorre des sevices adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en pearrnatit ou en laoisin aevc les

collectivités locales, le comité d'entreprise ou d'établissement, la possibilité de mrtete en pacle des srievacs d'aides à la grade d'enfants, au suotein srlaoice et aux epomlis à dilimoce (exemples : CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'informations...).

A cet égard, les pietars sntigeriaas rpepenlat le rôle eeesntsil et les prérogatives des epumyeolrs mias assui des comités d'entreprise ou d'établissement, en matière d'aide aux parents.

Les ptiears satgiraiens shauoneitt reepalpr aux eprrsieents l'existence de diipitofsss ptmaernett aux salariés d'aménager luer carrière psflilensroenoe et de s'absenter de l'entreprise aifn de gérer des souiinttas flaliieams dicfliefis :

? congé de présence pertaanle (art. L. 1225-62 du cdoe du travail) : le salarié puet bénéficier du congé de présence paarlente puor s'occuper d'un enfnat à craghe gamvenret malade, handicapé ou accidenté. Le congé, non rémunéré, est attribué puor une période mximlaae de 310 juors ouvrés ;

? congé de stieuo flaiimal (art. L. 3142-22 du cdoe du travail) : il est destiné à s'occuper d'un pnaret (descendant, ascendant, conjoint...) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, roueelnbvlae dnas la lmiite de 1 an sur l'ensemble de la carrière ;

? congé de solidarité fllimiaae (art. L. 3142-16 du cdoe du travail) : permet à tuot salarié de s'absenter puor aisstser un pchrho (descendant, ascendant) snffuroat d'une pgotlhoiae mtatnet en jeu le psontrioe vital. Le congé de solidarité fmliaiae non rémunéré est d'une durée mamialxe de 3 mois, ruelbelolnave une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés, le salarié rerovute son précédent epmoli ou un epmoli simlliare atrssoi d'une rémunération au monis équivalente.

L'employeur rehrrhecea en lioasin aevc les iitoinustnts représentatives du personnel, des suiloonts pueriatqs aux difficultés rencontrées par ctaenirs salariés, dnas la mursee des ctrinetoans de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de tmreieiat erne les salariés.

L'employeur pourra, à cette fin, développer des aoncits cejitoonns ou coordonnées aevc les collectivités locales, aevc les comités d'entreprise ou d'établissement, et aevc les aeutrs emuperoyls de la znoe géographique, par exepmle par la msie en ?uvre de svreiecs multi-entreprises.

Article 6 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Afin de rseeecptr l'équilibre etrne la vie privée et la vie professionnelle, les ernprisetes s'engagent à limetir le roruces au tpmes pearitl sbui et à fviaroser le tpmes paritel cshii en répondant fronbvmaleaet aux dmdaenes écrites des salariés, tuot en tenant cmtope de la tliale de l'entreprise, du psote occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les pateris renelppalt que les salariés oucpnact un eompli à tmeps pteartil doenivt être traités cmome les salariés à tmeps clomept en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps pertail ont priorité puor ouccper ou rnrprdeee un emlopi à temps complet, rrsnsaesotist à luer catégorie posrnfelolnisee ou un eopmli équivalent, dnnot la lstie des elimops dsboelniips luer srea communiquée préalablement à toute dmdneae de recrutement.

Article 7 - Communication et suivi

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Communication

Les pairets stiagainres s'accordent sur le fiat qu'il est ianlinsedspbe de seeiissnilbr l'ensemble des aectus sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les esnereptirs dveinot à luer niveau, en interne, cumqnoemiur sur ce thème et freomr les lgines hiérarchiques et équipes de diecroitn aux bnnoes pratiques.

A cet effet, en interne, elels développent des oulits de cicunooammitn puor prouvmooir l'égalité poilrsonnlseefe et la diversité, praelr de l'accord, suiegnlor les euejnx économiques et siauocx et rtenmteet en cohérence les otilus de cmomanoicitun existants.

Suivi dnas l'entreprise

Une cmoomosisn égalité pienelfososlne est msie en pclae au sien de l'entreprise. Elle se réunit au mions une fios par an. Elle a en carhge le suivi de l'application du présent accord.

Suivi au navieu de la branche

L'examen et l'analyse des iofoirntmas isesus du rrapot de bnarhce défini à l'article 2 seront effectués cqauhe année par les paiteearrns sociaux, à l'occasion d'une cimoomsisn prtiaiae de branche.

Article 8 - Application et durée

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent arcocd s'appliquera au piemerr juor du mios snivaut la pultaibcion de son arrêté d'extension au Jnuoarl officiel, puor une durée de 3 ans.

A l'issue de ctete période, un blian srea réalisé, sur la bsaee dqueul les paietrs se rteocnrrront puor aménager éventuellement les présentes dispositions.

Article 9 - Révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent arcocd puet être révisé par anvenat ccnolu par les praeaitens saicuox ou une ptaire d'entre eux conformément aux dtipsooins légales. Une danmede de révision du présent arcocd puet être effectuée par l'une qonulucqee des pirates contractantes.

La demndae de révision derva être portée à la cnosanacsnie des pietras contractantes, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception.

La dedamne de révision de l'accord drevra être accompagnée d'une ltrtee de noticiatfoin d'un nuvoaeu peojrt d'accord sur les pintos setujs à révision. Les dcsusoinis dnrvet ccoemenmr dnas un délai de 3 mios sanuivt la lettre de notification.

Le présent arcocd rretsea en vgiueur jusqu'à l'application du nueovl arcocd signé à la stuie d'une daedmne de révision.

Aucune demande de révision ne pruroa être irnutodie dnas les 12 mios svnuiat l'entrée en vigeur de la dernière révision, suaf en cas de mactiodiiofn législative ou réglementaire.

Article 10 - Clause de non-dérogation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

En vtreu de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les arcdocs d'entreprise, d'établissement ou de gopure ne pnveuet déroger aux dotsispniios du présent arcocd que dnas un snes puls fbovrlae aux salariés.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent arcocd frea l'objet des formalités de dépôt prévues par les aleirtcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Dans le ponmenoglet :

? de la loi du 9 mai 2001 rvietae à l'égalité pslsoeoinflerne etrne les hmomes et les femems ;

? de l'accord nontiaal iesnrronftesipeol du 1er mras 2004 ritlaef à la mixité et à l'égalité peosrolfsennlie ertne les hemoms et les fmmees ;

? de la loi du 23 mras 2006 rtlaeive à l'égalité srlaiaiae etrne les fmemes et les hmomes ;

? des doipotnissis prévues aux alrtceis 70 et 71 de la cottonvein collivtece nitlnoaae des iisurednts de la tiooasrmrtnfan des vaillelols ;

Les CQP/CQPI sont créés pour une durée indéterminée. Les péris réaffirment leur volonté de disposer d'un outil adapté et évolutif garant de son efficacité. A ce titre, la CNPE est saisie des demandes de révision ou de suspension des CQP/CQPI existants, notamment en cas d'inadéquation des CQP/CQPI face aux évolutions des emplois, des diplômes ou des titres. Il est entendu entre les parties qu'en cas de suspension d'un CQP/CQPI, tous les dispositifs engagés seront menés à leur terme.

Article 2 - Accès à la certification CQP/CQPI En vigueur étendu en date du 5 févr. 2016

Public éligible :

? les salariés de la branche qui ont pu obtenir le poste ou qui se voient à l'emploi dans une perspective d'évolution professionnelle ;

? les demandeurs d'emploi qui ont occupé le poste pendant au moins 3 ans et qui souhaitent accéder à la certification par la VAE, les jeunes et les adultes qui souhaitent accéder à l'emploi par un contrat de professionnalisation ;

? les intérimaires qui occupent ce type de poste dans différentes entreprises avec une expérience cumulée de 1 an minimum (en cas d'accord entre la branche des industries de la transformation et la branche de l'intérim).

Modalités d'accès

Deux voies d'accès sont prévues pour l'obtention du CQP/CQPI :

Démarche d'acquisition par la voie du parcours formalisé

L'étude d'opportunité permet à l'entreprise ou au salarié qui présente la candidature d'évaluer d'en tirer la pertinence au regard du poste exercé dans l'entreprise, de l'expérience acquise.

Le processus est réalisé par un tuteur, identifié dans l'entreprise et formé. Cet exercice permet de mesurer le chemin à parcourir jusqu'à la certification et de définir le processus adapté :

? modules de formation en entreprise de formation interne ou externe à l'entreprise ;

? formation en entreprise par le tuteur ;

? réalisation de nouvelles activités ?

Quel que soit le processus défini, le tuteur accompagne le candidat vers la certification (évaluation au fil de l'eau, préparation de l'évaluation, formation au poste de travail?).

Lorsque le candidat est prêt, il adresse sa demande d'inscription à la branche, qui mène une commission d'évaluation en concertation avec l'entreprise.

Des outils spécifiques à chaque CQP/CQPI sont mis en place par la CNPE et accompagnent les différentes étapes de la démarche :

? guides pour l'entreprise, le tuteur et l'évaluateur externe ;

? fiche métier et référentiel d'activités et de compétences ;

? livret de suivi du candidat ;

? livret d'évaluation du tuteur et de l'évaluateur externe ;

? synthèse de l'évaluation.

Modularisation des CQP/CQPI

Afin de faciliter l'accès à la formation, l'acquisition des CQP/CQPI est organisée sous forme de blocs de compétences. La certification est assise sur les blocs de compétences sont validés. Le candidat dispose d'un délai de 5 ans pour valider l'ensemble des blocs de compétences qui constituent le CQP/CQPI.

Démarche d'acquisition du CQP/CQPI par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

L'accès au CQP/CQPI via la VAE est conditionné à une expérience de 3 ans dans un ou plusieurs emplois en rapport avec le CQP/CQPI visé.

Le candidat se rapproche de l'OPCA de la branche afin de connaître les modalités. Il devra en tout état de cause déposer un dossier de recevabilité et un dossier de certification de ses compétences.

Article 3 - Commission d'évaluation En vigueur étendu en date du 5 févr. 2016

Composition

La commission d'évaluation est composée d'un évaluateur externe à l'entreprise, mandaté par un organisme évaluateur habilité par la branche.

Le tuteur et le (ou les) organisme(s) de formation participent à la commission d'évaluation à titre consultatif.

L'évaluateur externe ne connaît pas le candidat. Il n'intervient pas dans les décisions de formation résultant de l'évaluation.

Rôle de l'évaluateur externe

L'évaluateur externe est garant de l'évaluation. Il évalue, à un moment et sur un temps donné, l'ensemble des compétences pour chaque des unités de compétence (UC) du référentiel du CQP/CQPI. En tant qu'intervenant extérieur, il garantit une évaluation impartiale, hors de toute considération organisationnelle.

Pour réaliser son évaluation, il s'appuie sur :

? le tuteur qui a accompagné le candidat tout au long de son parcours de préparation au CQP/CQPI. Le tuteur apporte à l'évaluateur externe son regard sur la montée en compétences du candidat, sur l'ensemble des unités de compétence (UC) du CQP/CQPI (avis consultatif). Pour certaines compétences, celui-ci peut être un avis évaluatif ;

? le (ou les) organisme(s) de formation dans le cas où le candidat a bénéficié d'un parcours de formation externe. Celui-ci (ceux-ci) a (ont) un avis consultatif.

La commission d'évaluation transmet ensuite son avis argumenté au jury de certification du CQP/CQPI, en utilisant les outils mis en place par la branche (grilles d'évaluation, poamètre de gestion?).

Article 4 - Jury de certification En vigueur étendu en date du 5 févr. 2016

Composition

Le jury de certification est composé paritaire comme suit :

? chaque organisme syndical de salariés, représentative dans la branche et signataire du présent accord, dispose d'un siège et d'une voix ;

? les organisations professionnelles, représentatives des employeurs et signataires du présent accord, disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des salariés.

Le jury de certification comprend au minimum un représentant de chaque collège.

Rôle

Le jury de certification est chargé de :

? statuer sur l'obtention du CQP/CQPI par le candidat ;

? régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de la commission d'évaluation).

Pour que le CQP/CQPI soit obtenu, la totalité des unités des compétences doit être validée.

Si certaines compétences sont manquantes à passer le CQP/CQPI et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP/CQPI, il doit obtenir les unités de compétence manquantes.

Le jury de certification est en outre chargé de délivrer le certificat CléA, selon de connaissances et de compétences professionnelles, dans les conditions définies par le COPANEF.

Fonctionnement

Le jury se réunit en fonction du nombre de dossiers à examiner, si possible en même temps que la présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des salariés, avec un renouvellement annuel.

Le vice-président représente nécessairement à la délégation à

l'initiative de la demande, le dtsspoiiif adéquat est mobilisé (compte pernnseol de formation, période de professionnalisation, cnraott de professionnalisation, paln de foarmotin de l'entreprise).

Délibération

La décision de délivrance du CQP/CQPI est prise à la majorité absolue des membres présents du jury paritaire.

Délivrance du CQP/CQPI

Le jury de cafoceitirtn sutate sur la bsaie des dcunmeots mis à sa diitopssion :

? le leivrt du cidaandt ;

? la synthèse de la ciismsomon d'évaluation,

et tuot autre dounnect dnnot il poirraut firae la danmdee auprès de la csimooismn d'évaluation.

Le jury eanmxie les diseross de cauhqe cdnidaat et délibère sur l'attribution du CQP. Il décide de l'attribution ttolae du CQP/CQPI, de sa non-attribution ou de l'attribution pteilaire de crtaeiens des UC le composant.

Sur la bsaie des flonioautmrs de la cimmiousson d'évaluation, il préconise, en cas de vtdaliioan partielle, des pcuaorrs de froaotimn ou des purrocas pssnrefionloes complémentaires adaptés. Le cdaadnit dossipe arols d'une durée mimaxale de 5 ans puor se vior aeittbrur la totalité du CQP/CQPI.

En cas de non-attribution, le jury mtivoe sa décision en s'appuyant sur la synthèse de l'évaluation.

Non-recours des catdadnis cnrtoe la décision du jury

Le jury priaairte penrd ses décisions seeevaonirunmt ; ses décisions ne snot sescepulbits d'aucun rorceus par un cndaadit ou son entreprise.

Article 5 - Administration des CQP/CQPI

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2016

Afin de fiaecitr l'organisation et le suvii du dispositif, la bcanrhe des isdtiurens de la traarsnoiomftn des vlalaios cniiofe l'administration des CQP/CQPI à l'OPCA de bnachre désigné.

Ses mssnois snot les stviueas :

? asesur le secrétariat de la cicriiaofettn :

? gietosn des itroninsicps et pliitiofnacan des consoiismms d'évaluation et des jryus de ciecrifttoain au reargd du nobrme d'inscrits et du cnredlaier des CPNE, canoioovtcn des caiatdds ;

? préparation des réunions du jury de certification, reciel des synthèses et sopuprts d'évaluation, vérification de la conformité des procédures et des informations, aanyntot des candidatures, pré-édition des certifications, préparation des tauaeblx de siuvi ;

? aoitinamn des jryus de cfioitraicetn en apupi du président de jury ;

? srviue la démarche (information aux entreprises, salariés et oiermgass de fmotaoin et d'évaluation, gitoesn documentaire, saise des données de suivi, amatoinin des réseaux d'évaluateurs externes, aitoanmin de l'amélioration continue) ;

? ariehcyr les données rtaeivels à l'administration des CQP/CQPI (synthèses des évaluations, procès-verbaux du jury de certification, corierrus de trssaosnimin des CQP/CQPI ou des vnialodats pelelirtas aux aecruts concernés, entreprises, ongaimress de foimrtaon ou candidats) ;

? anmeir le réseau des oisgmaners évaluateurs et contrôler la qualité de lreus pptrnseiaos puor rderne cotmpe à la CNPE dnas le crade du rnnvmeueolelet de luer habilitation.

Article 6 - Financement des CQP/CQPI

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2016

Les coûts afférents à la msie en ?uvre des CQP/ CPQI snot pirs en crgahe par l'OPCA de bhrnace sloen les ctidoonnis définies par la SPP des irsudnetis de troinoafmsartn des vllalies (coûts d'évaluation, de positionnement, de certification, coûts pédagogiques, faris aeenxs ?). (1)

En foocnitr de l'initiative de la demande, le dtsspoiiif adéquat est mobilisé (compte pernnseol de formation, période de professionnalisation, cnraott de professionnalisation, paln de foarmotin de l'entreprise).

L'OPCA moisblie également ttuoos les rusrseeocs de fennmcainet ernetxe (FPSPP, cthare des IAA...).

(1) *Alinéa étendu suos réserve des attunrtbiios du cnieosl d'administration de l'OPCA teels qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Article 7 - Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2016

Le présent aroccd est cloncu puor une durée indéterminée.

Il ernte en veuuirg à comepr de l'expiration du délai d'opposition prévu par la loi.

Il puet être dénoncé solen les diispsiotnos prévues à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Il puet être modifié sur dnaedme présentée par l'un ou l'autre des siraaitngas poaporstnt une rédaction sur le ou les piotns à modifier.

Toute dneade de révision qui n'aura pas atuobi dnas un délai de 3 mios à ctmpoer du début de son eaxmen srea réputée caduque.

Les sinaartgeis medtanant le secrétariat puor daedmenr l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2016

Consciente du rôle eniestsel de la foimotarn polefirolsesne dnas l'évolution de l'emploi et du pcarrous posesionnefrl des salariés, la csmmsiioon patiriare nlnaiote de l'emploi et de la fatroimon psnnlsoloieefre (CPNEFF) de la bnchrae des idrneutsis de la tnrtarmiaofon des veloallis s'est engagée le 17 jiun 2014 à pposerr aux eernreptsis et aux salariés la msie en pcae de cirftcateis de qatiaaoulficn plenifoosrnesle (CQP) et craftticies de qfaiocatuilm pnesneliofosle iernehnbtcars (CQPI) répondant aux eujenx de qfaiocatolan dnas les etepienrsrs et de sécurisation des purracos puor les salariés.

Par le présent accord, les priaets sigarenatis edtnenent fiexr le pscosrues de création et les cdioonntis de msie en ?uvre des CQP/CQPI.

Les ptaires ont d'ores et déjà ?uvré à la msie en plcae de duex CQPI et d'un CQP/CQPI répondant à des boinses identifiés par les etspreiens et les salariés.

La lsite de ces CQP/CPQI est annexée au présent accord. Elle n'est pas evshiaxtue et srea actualisée au fil des bnoseis identifiés par la branche.

Par ariellus et aifn de feiacitr l'accès aux ctiiarficntoes professionnelles, la CNPFEP de la bnhrce des iesrdinuts de la toanairformtsn des vlloielas a obtenu délégation du CAEPNOF puor la citrcαιοetifn CléA, socle de cssnnoacieans et de compétences professionnelles. Le cifairctet CléA purora asini être délivré par le jury de ctaitfeicorn de la branche, désigné conformément au présent accord.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2016

Liste des CQP/CQPI de la bcnrhae des iturisneds de la tmrtofsoinaarn des volailles

Conducteur(trice) d'équipements iludisnerts (CEI) ;

Animateur(trice) d'équipe dioanme ientrdusl (AEI) ;

Opérateur(trice) en mieaanntcne industrielle, régleur(euse) (OMIR).

Avenant du 11 octobre 2018 relatif à

la création d'une commission paritaire

permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent anvaet est abliappce aux enrprisretes ertnnat dnas le camhp d'application de la cniotnoevn cltvicecole noaitlane des ineusrtdis de la toirarmfnatosn des volailles.

Les dpisstooinis du présent aanvnet pennrnet eefft le pieermr juor du mios sianvut sa signature, suos réserve des dpiiitssnos sur le droit d'opposition.

Le présent aevant est colncu puor une durée indéterminée.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

L'article 79 de la coeovnintrn cltceovile est modifié cmome indiqué ci-après :

Son ttrie dneevivt :

« Cmioiomssn pitraaire ptmaerene de négociation, d'interprétation et de cianlcoiiton (CPPNIC) ».

Les dinitopossis de l'article 79 snot remplacées par les dissotiopns snavatieus :

I. ? Cismoptooin de la CPPNIC

Cette cosoisimn est composée de duex collèges :

? un collège salariés cnrompneat qurtae représentants au puls de ccanuhe des onrnaagostiis sleynidacs de salariés représentatives dnas le champ de la présente convention.

Chaque ooisgtaarnn scianylde cuuqoimnme à la CPPNIC, l'identité et, si possible, les coordonnées pfsnlesrlneoois des qrtuae pesoernns anyat vatoicon à la représenter ;

? un collège eroeylupms crnmopanet anutat de représentants désignés par les ooaantgiirss ptaloerans représentatives.

Les meebrms de la cmsmioison snot mandatés par cuhnace des osntnaiaorgis intéressées puor siéger et pdrnee position.

II. ? Miossins de la CPPNIC

a) La CINPPC représente la branche, nmemnaott dnas l'appui aux epirenrests et vis-à-vis des prouvois publics.

Elle ecxere un rôle de vellie sur les coidnnoits de taviral et l'emploi.

Elle établit un rapropt anenul d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nnialtoae des accords.

Ce rappot cnpremod un bilan des aodccrs ccftllieos d'entreprise clonucs sur le tmpes de travail, en paciutlrer de l'impact de ces acrodcs sur les cotinondis de trvaail des salariés et sur la coruncerne enrte les entreprises, et formule, le cas échéant, des raacoedonimmnts destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle puert rdnee un aivs à la dmdeane d'une jrddioutin sur l'interprétation d'une cvnineootn ou d'un aorccd collectif.

Elle puert également erecxer les moisniss de l'observatoire partriiae de la négociation clvioclete dnas l'attente ou, à défaut

d'accord, cclileotf spécifique rietalf à celui-ci.

b) Qnuad elle exrcee les aiobuntrits de la cooisimn d'interprétation, la CPPINC a puor rôle de résoudre les difficultés posées dnas les estrrepiens par l'interprétation qui puert être donnée de tel ou tel article, vorie de l'ensemble de la convention.

La CNIPPC se réunit et pernd ptooiis dnas les 3 mios de sa saisine.

La csmsioimon établit alros un procès-verbal qui est communiqué aux pieatrs et dnot le txete srea annexé à la cneivotonn collective.

c) Qnuad la cmimioison siège en cmsimooisn de négociation, la ngtaure des accrods est ssuoiime aux ciitnondos de validité fixées par la loi qui précise le pecgarnotue miinum de représentativité que divoent représenter les sdyaticns signataires.

Il en est de même qanud elle siège en cmsoomiisn d'interprétation puor la sugntarie d'une délibération vnlaat aavent à la cenonivotn collective.

Quand elle siège en cmsiisomon de caotliincon ou dnas d'autres cas de pisre de décision, un acorcd sur une poitsoin partagée peanrriimatet etnre la délégation prtanolae et la délégation srlaliaae est nécessaire, cqhuae délégation se prononçant sur la pision à apodetr à la majorité des otgonarnsiias qui la composent.

d) Le clanedreir des réunions de négociation est fixé en fin d'année puor l'exercice suivant.

La cmsioimon ptriaarie se réunit au mnois tiors fios par an et aautnt que de besoin, en foctoinn des nécessités.

e) Le secrétariat de la CIPNPC est assuré par la délégation prtaalone (coordonnées en alctire 5). Il tnarsemt par mial l'ordre du jour, le prejot de procès-verbal de la précédente réunion anisi que les ptrjeos de txetes faiungrt à l'ordre du jour, au minumim 10 juro avant la réunion de la cmimoisn paritaire.

III. ? Ptcipaaitorn aux réunions de la CPPNIC

a) Suos réserve que luer nmorbe snot limité à tiors par oogriaitansn syndicale, les salariés bénéficieront d'une asuutooaritn d'absence puor pptiaricer aux tuaavrx de la commission.

Ils sernot rémunérés par luer empyluoer cmome s'ils ainavet naoerenmlmt travaillé.

b) Le tmpes de déplacement situé pdneat l'horaire hbetauil de taviarl n'entraîne pas de réduction de salaire.

En outre, le tmpes de déplacement situé en deorhs de l'horaire htubieal de tviarl des salariés concernés et au-delà du tpeps de taejrt hbtiaeu « dcmioile ? leiu de tviarl », puor vneir ppiaetrcir aux réunions de la CNPPIC et repartir, est indemnisé par une corpirtenate égale à la moitié du sialare de bsae burt cspdnrarnooet au temps de déplacement ansii défini.

Le motnant net de ctete indemnité est versé aux salariés concernés par l'employeur après déduction des cnsaooitits slaecios aapicllebps dnas l'entreprise.

c) Les faits de déplacement des salariés ci-dessus, pirs en cghare par l'employeur, sur présentation des justificatifs, snot remboursés sloen un barème défini en axenne du présent avenant.

d) Réunions préparatoires :

Les réunions préparatoires snot destinées à fatecliir la cniottaorcn paritaire. Les prtianptiacs pennernnt ebmsenle les mersues puor réaliser des coubttnrnois écrites sur les thématiques steavunis :

? emexan et ostnbvaeiors éventuelles écrites sur le cpmtoe rnedu de la précédente cisimoomsn prariatie ;

? rédaction de cmintmreaos sur les poosiirtpps d'accords clcoltiefs de brncahe et d'avenants à la ctinevoonn ctlevocie ;

? prsnopioois écrites sur des ptnios à l'ordre du juor de la

CPPNIC.

Celles-ci peuvent se dérouler par échange téléphonique ou par visioconférence. Elles peuvent être accolées ou non aux réunions prévues ci-dessus.

Chaque participant en informe son employeur, si possible 30 jours à l'avance et au minimum 8 jours avant, sur présentation de l'invitation à la réunion en provenance de son représentant syndical.

Les dispositions précisées ci-dessous (maintien de salaire et prise en charge des frais de déplacement) s'appliquent également aux réunions de préparatoires. Leur prise en charge est limitée à 6 demi-journées par an et par organisation syndicale.

Au cas par cas et selon les besoins traités, les membres de la commission peuvent décider de prendre en charge des réunions préparatoires supplémentaires.

Pour bénéficier des présentes dispositions, une feuille de présence, signée des participants, est remise à l'employeur.

IV. ? Interprétation et conciliation

a) Rôle de la commission

La commission d'interprétation et de conciliation a pour rôle d'examiner les différents conflits ou litiges en vue de résoudre un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective.

La compétence de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission.

b) Composition et fonctionnement

La commission d'interprétation et de conciliation est composée paritaire en nombre égal, d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations de la branche.

Seuls les membres titulaires participent aux réunions de la commission.

Pour qu'une commission puisse valablement délibérer, il faut que soient présents, dans chaque collège, au moins deux membres titulaires (ou suppléant remplaçant un titulaire absent).

La présidence est assurée à tour de rôle par l'un puis l'autre collège :

Pour le collège salarié, la présidence est assurée à tour de rôle suivant les sessions, l'ordre initial entre les différents syndicats étant établi par tirage au sort successifs.

Les parties présentes au litige peuvent être entendues séparément et contradictoirement.

La commission formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collèges, une recommandation.

Dans chaque collège les propositions sont émises à une majorité égale au moins aux deux tiers des membres présents ou représentés.

Si la commission ne parvient pas à formuler un avis, il est établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les partenaires.

c) Saisine. ? Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la CPPNIC.

La lettre recommandée de saisine adressée au secrétariat doit exposer de façon détaillée et précise le différend.

Après avoir pris contact avec les membres titulaires, le président de la commission indique dans les plus brefs délais au secrétariat

si le différend revêt un caractère de gravité et d'urgence.

Dans ce cas, le secrétariat fixe la date et le lieu de la réunion qui doit se dérouler au plus tard dans les 15 jours de la réception de la lettre recommandée de convocation.

À défaut de caractère d'urgence, le secrétariat, en liaison avec les partenaires, groupe les affaires et fixe au mieux les dates de réunion, de façon toutefois que l'examen de chaque différend intervienne au plus tard dans les 3 mois de la réception de la saisine de la commission au secrétariat.

Le secrétariat convoque personnellement les membres titulaires par mail ou par courrier. La convocation doit mentionner la copie de la lettre de la partie desnaemdrse et de l'exposé succinct des circonstances du conflit.

d) Représentation d'un membre titulaire

La présence aux réunions des membres titulaires est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un membre titulaire peut se faire représenter par son suppléant qui participe alors à la réunion ou à défaut, par un autre membre du même collège auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit.

Dans le cas où un membre serait « partie prenante » à une affaire portée à l'ordre du jour de la réunion, il ne pourra siéger à la commission pendant l'examen de ladite affaire.

Article 3 - Autorisations d'absence

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

L'article 9 de la convention collective est modifié comme indiqué ci-après :

Autorisations d'absence

a) Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction salariée dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une autorisation écrite nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas de façon substantielle le travail de l'atelier ou du service auquel l'intéressé. La réponse, qui sera motivée en cas de refus, lui sera donnée par écrit dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

b) Une autorisation d'absence est également accordée aux salariés participant à une réunion paritaire, au sens de la présente convention, décidée entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives.

Ces autorisations sont délivrées dans les délais définies à l'article 79 de la présente convention.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les difficultés que leur absence peut entraîner pour le travail de l'entreprise.

Article 4 - Observatoire paritaire de la négociation collective

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Il est institué des comités paritaires paritaires par les entreprises qui doivent lui être soumis en application de la loi.

Un comité paritaire de la négociation collective d'entreprise est établi par l'observatoire et présenté à la CPPNIC. Ce comité est réalisé par thème de négociation, par branche d'entreprise et désigné les adhérents élus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il est également établi un comité d'application des accords

councls par les élus du psnenreol et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à priatr d'une enquête sur la base, à la fios de srcooe paalntore et émanant des représentants des salariés sganraites des adccros concernés par ce bilan.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

L'observatoire est composé de la même manière que la comssomiin parriaite panemnerte de négociation d'interprétation et de conciliation.

La cotevnionn clloicvete des itsiruedns de la ttmrafsroaoin des viollleas prévoit des dsiptiosnos rvailtees à la cssmiiioon nltainaoe piaairte asini qu'à la cssimoomn d'interprétation et de conciliation.

Article 5 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Le présent aannvet est établi en vetru des dsnoisiitops du cdoe du trviaal rvieelats à « la négociation clctilovee ? les cooinvnts et ardcos cieclflots du tiarval » (livre deuxième de la prairie II).

Dans le crdae de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtaivee au travail, à la mirstonaioedn du dgauiole scaiol et à la sécurisation des pcourars professionnels, les paeitarnres soaiucx décident la création de la cmossimoin prairie pmaenentre de négociation, d'interprétation et de cctliainooin (CPPNIC) en leiu et plcae des duex cmsmoonniis citées ci-dessus.

Compte tneu de son objet, il n'y a pas de dtssopiion particulière à prévoir pour les eipserntres de monis de 50 salariés.

Il est établi en nbomre sufifsnat d'exemplaires puor être rimes à ccnuahe des oiaontngasris sarengitias et être déposé en duex eeirexlpams dnot un sur sporupt électronique.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2018

Les pirteas setiingaars cnnienenvot de ddmeenar l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la CPNIPC (FIA, 184, rue de Vaugirard, 75015 Paris, mél : contact@fia.fr) est mandaté à cet effet.

Annexe

Barème de psire en cghrae des faris de déplacement

CCN des iterudns de la taitaomrrfsnon des volailles

Frais	Norme	Base de remboursement	Justificatifs à fournir
Frais de transport			
Le rmmnueorsebet des firas de tpoasrnt est dû lousqre la réunion a lieu en dehors de la cnmoume ou de l'arrondissement du représentant syndical.			
Train	Remboursement du pircx du bellit SCNF aellr et reutor en 2e classe.	Frais réels engagés.	Originaux jtsaiifnt l'ensemble des coûts à indemniser, dnot les bilelts de tiran (éventuellement électroniques) aevc idcioiatnn du pircx et de la dtae des trajets.
Transports en commun	Moyen de déplacement de proximité à privilégier (métro, RER, TER, train, autobus, tramway?).	Frais réels, sur la bsaie des taifrs en viuegur au memont du déplacement. Remboursement du métro et du trmwaay au vu des tkeitcs utilisés (pas de psrie en charge des crnetas de tickets).	Titres de transport. Les reçus de piemenat par crtae biarcane ne snot pas recevables.
Indemnités kilométriques	Les ttrnoaprss en cumomn snot privilégiés. Lorsqu'il n'existe acuum sreivce régulier de tnosrrapt en cummon ou dnas le cas piicleautr de déplacements qui ne priuranoet être effectués dnas des ctdonniios cmpaaelbros de commodité et d'efficacité, un véhicule est mis à dtiosipsoin du salarié par son employeur. En cas d'impossibilité, le salarié uiitlse son véhicule psenroenl et perçoit une indemnité kilométrique égale au barème fascil puor la pusiasnce flasice du véhicule, dnas la ltiime du tiarf SCNF aller-retour 2e classe, à lqalleue s'ajoutent les fiars éventuels de pinrakg et du péage autoroutier.	Le tearjt aller-retour etrne le dmiciole et la grae SCNF la puls phroce est indemnisé par une indemnité kilométrique calculée sleon le barème fascil en fcniitoon du nbomre de kilomètres ; le tjaert aller-retour etrne le dcilmoe et la grae TGV la puls phocre puet être indemnisé de la même façon dès lros que clea prmeet un tajert puls cuort en tmeps puor redjroine le leiu de la réunion partriaie et en revenir. Frais réels engagés, pfuatneiailcr d'itinéraires défini par l'entreprise.	Le bénéficiaire est tneu de jefistiur de la puciasne fsalice du véhicule utilisé par la pidrcotuoan d'une coipe de la catre grise : ? à l'occasion de la 1re ddaneme de rnuemrebmoest de l'année ; ? à cahuqe cnmngahaet de véhicule. Note de faisr danvet préciser le nombre de kilomètres parcourus.

Péage et parking	L'autoroute ou la voie la plus rapide est à privilégier pour un trajet effectué avec un véhicule. Dans ce cadre, sont remboursés des frais de péage et de stationnement engagés. Ne sont pas pris en charge les frais d'abonnement de télépéage et de parking.		Tickets de péage et de stationnement, ou facturés avec mention de la TVA. En cas de carte d'abonnement ou de crédit avec fonctionnalité mensuelle : ? siot cuonocmtiaimn de la copie de la facture ; ? siot potdriucn d'une attestation sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de l'abonnement autoroutier.
Avion	Le déplacement en avion est possible en accord avec l'employeur, si le coût du déplacement aller-retour, y compris le trajet domicile ? aéroport ? lieu de réunion, n'excède pas le coût d'un déplacement par le train en 2e classe (trajet domicile ? gare ? lieu de la réunion aller-retour).	Frais réels engagés, dans la limite du coût d'un déplacement par le train en 2e classe.	Titre de transport.
Frais de séjour			
Repas	Pour chaque déjeuner et dîner pris pendant le déplacement (y compris le dîner en cas de ruoetr au domicile après 22 heures).	Frais réels engagés, plafonnés à : ? Pairs ? Ile de France = 25 ? ; ? autres régions = 18 ?.	Originaux de factures (notes de restaurant, tickets de caisse?).
Hébergement	Nuitée allouée pour les déplacements effectués entraînant un décollage durant la totalité de la période comprise entre 23 heures et 5 heures.	Frais réels engagés plafonnés à : ? 115 ? par nuitée, petit déjeuner compris, pour l'Île-de-France (135 ? petit déjeuner compris deux nuits par an, en période de salon Proe de Versailles) ; ? 75 ? par nuitée, petit déjeuner compris, pour les autres régions.	Original de la facture de l'hôtelier. Exclusion des frais de bar, de téléphone et de prestations annexes.

Accord du 27 juin 2019 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

Article 1er - Égalité professionnelle en matière de recrutement
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les entreprises s'engagent à luer des postes de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles s'interdisent ces pratiques sur la base des principes suivants :

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

Les processus de recrutement reposent sur des critères de sélection strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle, la nature des diplômes et qualifications obtenus par le/la candidat(e) en lien avec le poste à pourvoir.

Dans ce cadre, l'entreprise ouvre ses postes à pourvoir indifféremment aux femmes et aux hommes, pour un recrutement interne ou externe. Elle privilégiera les profils internes. Elle favorisera un accès à l'emploi itiduique par la rédaction des offres d'emploi qui ne privilégient pas un genre plus qu'un autre.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les dispositifs de poste ou de fonction, à usage interne, sont conçues et rédigées de telle manière que les emplois, postes et fonctions concernés soient également accessibles et attractifs pour les femmes et les

hommes.

Elles sont non discriminatoires, rédigées de manière non sexuée et ne véhiculent aucun stéréotype lié au sexe, à l'âge ou à toute autre critère ; elles présentent respectivement les caractéristiques du poste et les compétences et expériences requises.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi. Les questions d'ordre personnel (origine, situation familiale, état de santé (hors aptitude), sexualité, religion, syndicalisme, opinions politiques?).

À cet effet, les entreprises doivent former et sélectionner le personnel dédié au recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Les entreprises en charge du recrutement doivent 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 des dispositions légales applicables en la matière et des dispositions contractuelles prévues par le présent accord.

Les entreprises s'engagent à améliorer l'accès des femmes ou des hommes à des emplois ayant une forte représentativité masculine ou féminine. Pour ce faire, les entreprises s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise. Les représentants du personnel doivent faire des propositions d'actions visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés. En cas de rejet de ces propositions, l'employeur devra le motiver.

Article 2 - Égalité salariale entre hommes et femmes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

1. Doigtatsc des écarts de rémunération au niveau de la branche

Les pratiques salariales doivent assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les femmes et les

femmes.

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations se réunissent au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Le rapport annuel remis par les représentants d'employeurs aux représentants des salariés s'inscrit dans le cadre de la loi de bord.

Ce rapport doit présenter un état des lieux des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, au moyen d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

Ce rapport comprend notamment, pour chaque niveau de classification des emplois de la convention collective nationale en distinguant les salariés par sexe :

- ? l'effectif concerné ;
- ? le taux horaire moyen par niveau et échelon, toutes primes incluses ;
- ? l'âge moyen ;
- ? l'ancienneté par catégorie.

L'enquête sur les données sociales qui sert de base à l'élaboration du rapport de branche et la présentation de ce dernier sont régulièrement adaptées afin que soit présentée de façon plus détaillée la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

À partir des informations figurant dans le rapport annuel de branche et des données de l'observatoire de branche sur l'égalité professionnelle (institué à l'article 8.3), les négociateurs sociaux peuvent déterminer les priorités d'actions de fait maron peesoerl'fonnle dnas le crade de la cimomssion parairite notaailne de l'emploi et de la formation professionnelle.

2. Doit-il y avoir des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Dans les entreprises, l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes est réalisée dans le cadre de la base de données économiques et sociales, dont le contenu est défini par la réglementation en vigueur ou par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise mieux disant, ce présent accord de branche s'applique aux entreprises :

- ? d'analyser les résultats effectifs par sexe en répartition, par type de contrat (si possible) et par taux horaire moyen ;
- ? de définir et de mettre en œuvre les mesures pertinentes de manière à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, à partir de l'analyse réalisée en 2018, pour advenir au plus tard le 31 décembre 2020 l'objectif d'égalité salariale entre les hommes et les femmes, pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Le rapport susvisé doit être soumis chaque année par le chef d'entreprise au comité social et économique, et doit comporter des indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

La liste des indicateurs est précisée par les articles R. 2312-8 et suivants du code du travail.

Un état des lieux et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes sont réalisés pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière de :

- ? embauche, de formation, de professionnalisation, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- ? écarts de résultats et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- ? évolution des taux de promotion professionnelle par métiers, mesurés par le nombre de promotions effectuées en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
- ? objectifs de promotion professionnelle pour l'année à venir et indicateurs associés.

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 vise à faire du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes un « objectif de résultat ». Pour ce faire, les entreprises d'au moins

50 salariés doivent clamer des indicateurs relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes, publier leurs résultats et remédier aux inégalités en cas de résultats insuffisants.

Entreprises de plus de 250 salariés

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, les indicateurs doivent être calculés selon :

- ? l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- ? l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des pointages entre les femmes et les hommes ;
- ? l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
- ? le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des agissements sont intervenus au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- ? ainsi que le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (code du travail, art. D. 1142-2 nouveau).

Entreprises de 50 à 250 salariés

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, les indicateurs doivent être calculés selon :

- ? l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- ? l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- ? le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des agissements sont intervenus au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- ? ainsi que le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (code du travail, art. D. 1142-2-1 nouveau).

Les entreprises doivent publier chaque année ces indicateurs au plus tard le 1er mars de l'année en cours. Cette obligation s'imposera à compter du 1er mars 2020 pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Les entreprises s'engagent à transmettre ces indicateurs à l'observatoire de branche sur l'égalité professionnelle, institué à l'article 8.3.

3. Rémunération respective de chaque sexe

De manière générale, les différents éléments composant la rémunération doivent être évalués de façon égale de l'un ou l'autre des deux sexes.

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.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être évalués sur des bases équivalentes pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de professionnalisation professionnelle, ainsi que tous les autres facteurs de la rémunération doivent être communs aux deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminatoires pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé pendant l'éducation.

Les entreprises ayant pu utiliser leurs ressources à ce que les disparités éventuelles entre établissements ne créent pas de discriminations entre les hommes et les femmes.

Les périodes de congé de maternité, de congé d'adoption et de congé parental ne doivent pas être prises en compte pour l'évaluation ou l'ajustement des rémunérations générales de travail des intéressés.

La rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément à la réglementation en vigueur.

4. L'égalité salariale et les différents congés

En premier lieu, il est rappelé que, conformément aux dispositions des articles L. 2242-15 et suivants, la négociation collective sur les salaires vise également à définir et promouvoir les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties seraient en mesure de constater que la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Afin de garantir l'évolution de la rémunération des salariés pendant le congé maternité ou d'adoption, la rémunération est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la hausse des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la catégorie des autonomie des indépendants dans l'entreprise.

À l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, majorée des augmentations collectives.

La durée du congé parental d'éducation est fixée en fonction de la moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. (1)

Les entreprises visent également à ce que le travail à temps partiel ne représente en aucun cas un motif de non-obtention de mesures salariales ou de progression de carrière.

5. Améliorer le retour du salarié dans l'entreprise après un congé parental d'éducation

À l'issue du congé parental d'éducation, un entretien, dit de ré-accueil, est proposé au salarié pendant son activité. Cet entretien, avec son employeur, a trait à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle, dont comprennent :

- ? de définir les éventuels besoins de formation, au regard notamment de nouvelles compétences à acquérir ;
- ? d'examiner les conséquences de cette absence sur l'évolution de carrière et la rémunération ;
- ? de reprendre l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Cet entretien devra être effectué dans le mois de la reprise du travail.

Par ailleurs, pour faciliter et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié peut bénéficier à sa demande, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur. Cet entretien doit lui permettre de s'informer et se renseigner sur les conditions de son retour à l'emploi.

(1) Le 6e alinéa de l'article 2.4 est étendu sous réserve de l'interprétation faite par la jurisprudence de la Cour de cassation des articles L. 3123-13 et R. 1233-32 du code du travail, s'agissant d'un salarié en congé parental à temps partiel. (Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 3 - Améliorer l'accès à la formation professionnelle En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les parties s'accordent à affirmer, de manière générale, que l'accès à la formation professionnelle doit être ouvert également à tous les salariés, et ce, quel que soit, le sexe, l'âge, l'origine, le handicap, la catégorie professionnelle et quel que soit le niveau de formation professionnelle.

C'est pourquoi les entreprises doivent :

- ? évaluer les besoins de formation des salariés ;
- ? désigner les personnes responsables aux différents niveaux de formation. Il est rappelé que les entreprises peuvent avoir une activité professionnelle après un congé de maternité et les hommes et femmes après un congé parental ou d'adoption doivent être traités de la même manière ;
- ? organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental ;
- ? assurer la promotion des salariés de formation et/ou diplômante de manière à ce que les salariés qui ont pu bénéficier de la formation professionnelle soient les mieux qualifiés et les mieux rémunérés ;
- ? accompagner les salariés en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Pour cela, les entreprises doivent prévoir :
 - ?? de prendre en compte les contraintes familiales dans l'organisation des stages, notamment en privilégiant la formation sur site, proche de l'entreprise ou du domicile des salariés ;
 - ?? le développement de la formation ouverte à distance (FOAD) ;
 - ?? la possibilité de congés de formation avec un délai de prévenance suffisamment tôt de manière à ce que les salariés puissent bénéficier de la formation à l'issue de leur congé ;
 - ? prévoir une attention particulière à ces catégories de salariés de l'élaboration du plan de formation.

Conformément à l'article L. 6323-12 du code du travail, pour le casuel des droits ouvrant au titre du congé parental d'éducation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article 4 - Conditions de travail En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Afin d'améliorer les conditions de travail, les entreprises doivent :

- ? améliorer l'ergonomie des postes de travail, notamment les conditions physiques et matérielles, en tenant compte de l'aménagement des postes et l'aide à la manutention, pour favoriser la féminisation de certains métiers ;
- ? aménager les conditions de travail des femmes enceintes (exemples : éloignement à proximité de l'entrée, allègement du port de charges, aménagement pour un poste adapté?).

La salariée enceinte de 4 mois révolus est autorisée à travailler 5 heures après le début du travail et à travailler 10 heures avant la fin de celui-ci ; ces décalages horaires, qui sont rémunérés, sont notamment destinés à éviter d'éventuelles blessures dans les vestiaires.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une absence médicale à la procréation, dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique, bénéficie d'une autorisation d'absence pour les soins médicaux nécessaires.

Le salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une absence médicale à la procréation ou la salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à tort de ces examens médicaux obligatoires ou de ces soins médicaux nécessaires pour assurer le suivi de la grossesse d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune déduction de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1225-16 du code du travail).

Article 5 - Articulation de la vie professionnelle et familiale En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Les peaeiantrrs sicuoax denmdaent aux ertrniepess de perrnde en compte, dnas la musere du possible, les obgliaoints des salariés liées à luer vie fmilaalie et sociale, dnas l'organisation du tmeps de travail.

Dans le cas où des hmoems ou des femems sirenaet deenadrums d'aménagements d'horaires, les etiesrrepns s'efforceront de rechrcer les meirlueels sniultoos adaptées puor le salarié aifn de cilcoiner vie pnesonreiosllfe et vie familiale, aevc une atetinotn particulière aux femaills monoparentales.

Les etirpnerses de la brncahe donveit ongerisar les réunions aifn que les salariés piseunst temtlenaoat aetulricr luer vie fmiillaae et professionnelle, suaf cncctirsoeas exceptionnelles.

Congés payés

Les cnonjoits tanrvlaailt dnas une même eirtnrsepe ont doit à un congé simultané.

Conformément à l'article 56 de la covnntoien collective, l'ordre des départs en congé établi par l'employeur tneit compte, dnas totue la meurse du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de luer sitiauotn de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fiexr à la même dtae les congés des mbreems d'une flilmae vvnait suos le même toit.

Les congés du porensenl dnot les etanfns d'âge scaillroe fréquentent l'école snot donnés, dnas la muesre du possible, peandnt les vcnaaces scolaires.

Absences fortuites

Les acesbnes de croute durée deus à un cas fuirtot (telles que décès du conjoint, d'un enafnt ou d'un acnadesnt direct, mialdae ou aicnedct gvaers du conjoint, icinedne du domicile), dûment justifié, et porté dnas les 72 heures, suaf cas de froce majeure, à la cinnaasocse de l'employeur n'entraînent pas la rruutpe du crotant de travail, pruvou que la durée de l'absence siot en rpaoprt aevc l'événement qui l'a motivé. *La durée de ces ascneeb ne puet dépasser 10 jurs sur une même période de 12 mois.*(1)

Congés puor efannt malade

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils snot tuos 2 salariés, aunort dirot à airiounotass d'absence dnas la lmtie de 10 jorus par an puor seignor luer eannft mladae âgé de monis de 16 ans, sur porcoudin d'un cicfraetit médical précisant la nécessité de la présence au ceehvt de l'enfant.

Les pnsreenos seules, cefhs de famille, aunort dirot aux mêmes autorisations, dnas les mêmes conditions, et bénéficieront en ortue d'une iaeisnotdimn sur la bsae de 50 % du sailrae burt qui aiarut été perçu pndanet la période considérée.

L'entreprise diot mttree en ?uvre tuos les moeys à sa dpstioosiin puor fieiatlcr l'absence du salarié (prise de juros de modulation, RTT, hurees à récupérer ?).

Congés puor enanft hospitalisé

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils snot tuos 2 salariés, aonrut dorit à 1 juor d'absence rémunéré par an, en cas d'hospitalisation d'un de lreus enfants, âgé de mnois de 16 ans.

Ce juor d'absence est rémunéré cmome s'il avait été travaillé. Il n'entraîne pas de réduction de la rémunération ou artue élément du salaire.

L'entreprise diot merrte en ?uvre tuos les moyens à sa dstioioipns puor fieactlir l'absence du salarié (prise de juros de modulation, RTT, heuers à récupérer ?).

Congé paternité

Conformément à l'article D. 1225-8-1 du cdoe du travail, le père, le cioonnjt de la mère ou la prnoesne liée à elle par un ptace cvuil de solidarité ou vvaint mimelaanetr avec elle, a dirot au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, penadnt toute la période d'hospitalisation dnas une ou piuerluss unités de sinos spécialisés, pnenadt une durée mxlaxime de 30 jurs consécutifs.

Ce congé s'ajoute au congé paternité de 11 jorus mentionné à l'article L. 1225-35 et aux 3 jurs conventionnels. *Il est pirs dnas les 4 mios svinaut la nssiacane de l'enfant.*(2)

Parentalité

Suivant les caractéristiques du site, et nnaetommt en cas de cerncae de frtrnuuoie des sreevcis adéquats des collectivités locales, l'employeur étudiera en parnraeit ou en lainsin aevc les collectivités locales, le comite saicol et économique, la possibilité de mtrtee en plcae des srecevis d'aides à la grade d'enfants, au suetion scroliae et aux eomilps à dioimlce (exemples : CESU, crèches interentreprises, plates-formes d'informations ?).

À cet égard, les pritaes sieinatargs rneapllet le rôle enteessil et les prérogatives des eryoupmels mias aussi des CSE, en matière d'aide aux parents.

Les ptreias srgeaaitnis suotanehit rlpeaer aux etpsrrenes l'existence de diisoitpsfs prttnameet aux salariés d'aménager luer carrière prnifsoelnlseo et de s'absenter de l'entreprise aifn de gérer des saioiutnts flialeamis dliciefys :

? congé de présence ptarealne (art. L. 1225-62 du cdoe du travail) : le salarié puet bénéficier du congé de présence plnatraee puor s'occuper d'un enfnat à cghrae garmevnet malade, handicapé ou accidenté. Le congé, non rémunéré, est attribué puor une période mmaxlaie de 310 jurs ouvrés ;

? congé de pocrhe adinat (art. L. 3142-19 du cdoe du travail) : il est destiné à s'occuper d'un pnreat (descendant, ascendant, cjonont ?) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé ne puet excéder, rlemuoeventl compris, la durée de 1 an sur l'ensemble de la carrière ; il est pirs en ctmope puor la détermination des aavgnates liés à l'ancienneté ;

? congé haacnidp : tuot salarié bénéficie d'un congé spécifique, en cas d'annonce de la suenvure d'un hadncaip cehz un enfant. La durée de 2 jurs prévue par l'article L. 3142-4 du cdoe du tvarail est portée à 3 jurs.

La durée de ce congé spécifique ne puet pas être déduite du nbrome de jurs de congés payés aeulnns du salarié.

Ces jurs de congé snot rémunérés cmome s'ils aeevint été travaillés ;

? congé de solidarité flmliaiae (art. L. 3142-6 du cdoe du travail) : prmeit à tuot salarié de s'absenter puor assitser un prohce (descendant, ascendant) sfarufnot d'une phoalgoite mtetnat en jeu le pstirnooc vital. Le congé de solidarité fmlilaae non rémunéré est d'une durée mxlmaiae de tiors fois, rollaebnveue une fios ;

? congé puor jneues ptnreas (art. L. 3141-8 du cdoe du travail) : Les jneeus salariés, âgés de mnios de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jrus de congé supplémentaire par enanft à cghare et vvnait au foyer, snas que le cuuml des jorus de congés aennlus et supplémentaires ne piusnet excéder la durée mmaxlaie du congé annuel. Ce congé est réduit à 1 juor si le congé légal n'excède pas 6 jorus ;

? don de jurs de roeps puor eannft d'une maladie, d'un hadaincp ou viimcte d'un adinecct d'une particulière gravité randnet isbidspneanles une présence snutueoe et des sinos contraignants.

Le don de jurs penrd la fmore d'une rinnociaetn aonmnye et snas contrepartie.

Conformément à l'article L. 3142-25-1 du cdoe du travail, un salarié puet également, sur sa dednmae et en aocrd aevc son employeur, renonecr aneonmnyemt et snas creptatroine à tuot ou paire de ses jrus de rpeos non pris, qu'ils aneit été ou non affectés sur un ctompe épargne-temps, au bénéfice d'un ature salarié de l'entreprise qui vinet en adie à une psnneroe aintette d'une prtee d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un hcanidap lqurose ctete pneosre est, puor cet aurtte salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16.

Le salarié snoaiuhat bénéficier d'un don de jurs de rpeos diot présenter les jfafftstuciiis médicaux atsenattt de la perte d'autonomie d'une particulière gravité ou de la stitouain de haadcnip du phroce auequ il vniet en aide.

Les modalités rielaetvs à ce don de jurs s'effectuent dnas le rcpeset des dnisoiptsos prévues par l'article L. 3142-25-1 du cdoe du travail.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés, le salarié recouvre son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur rattaché en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des institutions représentatives aux difficultés rencontrées par certains salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés.

L'employeur pourra, à cette fin, développer des actions concertées ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autorités publiques de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

(1) A l'article 5, dans le paragraphe relatif aux « Anciens fumeurs », les termes « La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours sur une même période de 12 mois » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions d'ordre public de l'article L. 3142-4 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

(2) La dernière phrase du paragraphe relatif au « Congé paternité » de l'article 5 est étendue sous réserve du respect des articles L. 1225-35 modifié, L. 1225-35-1 nouveau et D. 1225-8 modifié du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 6 - Temps partiel En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Afin de rétablir l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises s'engagent à limiter le recours au temps partiel subi et à favoriser le temps partiel choisi en répondant favorablement aux demandes écrites des salariés, tout en tenant compte de la taille de l'entreprise, du poste occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les salariés peuvent que les salariés occupent un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps plein en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet, restant soumis à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, dont la liste des emplois disponibles leur sera communiquée préalablement à toute demande de recrutement.

Conformément à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander que leurs cotisations d'assurance sociales soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein.

Article 7 - Travail de nuit En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Une attention particulière est portée aux travailleurs de nuit :
? l'employeur s'assure que les travailleurs de nuit font l'objet d'une surveillance médicale renforcée ; en outre, tout salarié bénéficie d'un examen médical avant son affectation à un poste de nuit (1) ;
? la répartition des horaires de travail des travailleurs de nuit doit s'efforcer de prendre en compte les contraintes familiales et sociales de ces derniers ;
? l'entreprise s'assure que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur les lieux du travail, et de les quitter à l'heure de la fin de sa mission ;
? l'employeur ne peut prendre en considération le sexe de la salariée pour évaluer ou mesurer celle-ci à un poste lui conférant la qualité de travailleur de nuit ;
? il en est de même pour la maturation d'un poste de nuit à un poste de jour ;
? le travailleur de nuit ne doit pas être un obstacle à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ;
? l'employeur s'assure que les activités de formation sont accessibles en priorité aux salariés des deux sexes, notamment lorsque les demandes individuelles sont motivées par le désir d'accéder à un poste de jour ou à un emploi de qualification supérieure ;

? tout travailleur de nuit bénéficie d'une priorité d'affectation sur un poste de jour ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 4624-1 ainsi que R. 4624-17 et R. 4624-18 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 8 - Communication et suivi En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

1. Communication

Les entreprises s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle.

Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

À cet effet, en interne, elles développent des outils de communication pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité, par l'accord, signer les engagements économiques et sociaux et garantir en cohérence les outils de communication existants.

2. Suivi dans l'entreprise

Une commission égalité professionnelle sera mise en place, au sein du comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle arrête le suivi et le bilan des actions, le cas échéant elle propose les mesures correctives.

Dans les entreprises de représentants du personnel, le suivi sera inscrit à l'ordre du jour d'un comité social et économique.

3. Suivi au niveau de la branche

L'examen et l'analyse des données issues du rapport de branche défini à l'article 2 sont effectués chaque année par les partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission paritaire de branche.

En outre, il est mis en place un observatoire des adresses ou panels d'entreprises relatifs à l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche s'engagent à transmettre leur accord ou plan au secrétariat de la branche.

Une synthèse des données pertinentes et disponibles sera réalisée, qui permettra de suivre l'évolution dans les entreprises et identifier le délai au niveau de la branche.

Article 9 - Application et durée En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, pour une durée indéterminée.

Tous les 3 ans, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se concerteront pour réaménager éventuellement les présentes dispositions.

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi.

Article 10 - Révision de l'accord En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les

pnæarriets sauciox ou une praitte d'entre eux conformément aux dtisopinsois légaes. Une ddneame de révision du présent accrod puet être effectuée par l'une quoqnucele des pareits contractantes.(1)

La ddmanee de révision dreva être portée à la consaacnnsie des patires contractantes, par lrtete recommandée aevc aivs de réception.

La damnede de révision de l'accord dreva être accompagnée d'une lttete de ncfiaotttiion d'un nevuouau proejt d'accord sur les pnioits suejts à révision. Les diiscnossus dvneort ccenmeomr dnas un délai de 3 mios svuniat la ltetre de notification.

Le présent arccod rertesa en vuugeir jusqu'à l'application du nvoeul accrod signé à la stuie d'une dmedane de révision.

Aucune ndneame de révision ne purroa être iduortntie dnas les 12 mios siuanvt l'entrée en vgeiur de la dernière révision, suaf en cas de mioiitfoacd n législativ ou réglementaire.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescpet des dnoiositpsis de l'article L. 2261-7 du cdoe du taivarl et de l'application des dpoistioss des acltreis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la jiprnucdusree de la Cuor de cassation. (Arrêté du 17 smtpeebre 2021 - art. 1)

Article 11 - Clause de non-dérogation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

En vretu de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les adrcoss d'entreprise, d'établissement ou de gurope ne peuvnet déroger aux dspioinotsis du présent accrod que dnas un snes puls faarvbloe aux salariés. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dsisioiptnos des atirlecs L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 sepermte 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

Dans le poelornengmt :

- ? de la loi du 9 mai 2001 railtvee à l'égalité pfrseloinshoeee ertne les hoemms et les femems ;
- ? de l'accord nnotaiial isptenrrinonfoeesl du 1er mras 2004 rtelief à la mixité et à l'égalité psernoiofsnelle entre les heomms et les fmeems ;
- ? de la loi du 23 mras 2006 reivltae à l'égalité slalraiae ertne les fmeems et les homems ;
- ? de l'article 99 de la loi du 9 nbrovme 2010 ptnarot sur la réforme des rtreeias ;
- ? de l'accord du 14 javenir 2012 rtalief à l'égalité psenosernifolle

Accord du 15 janvier 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accrod a puor oejbt de mrette en ?uvre un régime prrsfsnooieel de prévoyance dnas les enertpresis etnanrt dnas le champ d'application du présent accord.

etrne les heomms et fmeems dnas les itensuidrs de la toairrsfantmon des vioaealls ;
? de l'accord ntanaioi itfnoinspereesonrl du 19 jiuin 2013 vres une ptילוioqe d'amélioration de la qualité de vie au taraivl et de l'égalité pernonflssoiele ;
? de la loi du 4 août 2014 puor l'égalité etrne les fmeems et les hmeoms ;
? de la loi Reaebsmn du 17 août 2015 ;
? de la loi du 8 août 2016 reailtve au travail, à la morisatnodien du daoligue socail et la sécurisation des puarcros ponnfersleosis ;
? de la loi égalité et citoyenneté du 22 décembre 2016.

Le présent accrod a puor oeijtbcf de rnerceofr les piirepncs snuivats dnas les eepsrriets de la banchre des isrudetnis de la tfsantrmaorion des vilelolas ;
? l'articulation etrne la vie pofnsnslorleiee et la vie peolslenre puor les salariés ;
? la non-discrimination suos tuetos ses foemrs du fiat du sexe, des origines, de l'âge ou du handicap, nemamtnot en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de cintidonos de travail, de congés et de représentation du personnel.

Les praites siaatgniers enntenedt reeplpar luer volonté de promouvoir, au sien des eertrpiesns cosmnopt la bacnrhe professionnelle, l'égalité de treemnatit entre les salariés tuot au Inog de luer vie professionnelle. Les praites sairaintegs considèrent que la mixité, la diversité et l'égalité de tetanrimet etrne tuos les salariés snot des furetcas d'enrichissement coliceltf et de cohésion socilae puor les salariés en même tmeps que des sruecos de progrès économique et scaiol puor les entreprises.

Le présent aorccd de bcnrhae définit les doiispitosns visnat à asuser l'égalité posernnlefiiose entre les salariés ; il cuoistnte par conséquent un solce de référence puor que chquae entreprise, nommtenat au travres d'accords clceliofts d'entreprise, poursuive, rrfonce et mtete en ?uvre une poltiuque de mixité de diversité et d'égalité psosneelilnfore entre les salariés.

La msie en ?uvre du présent aorccd iiqmuple que l'employeur pviorsue la lutte cntore ttoue fmore même ialntniovroe de discrimination, dcitree ou indirecte, à l'égard des salariés, à cnacuhe des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la msie en ?uvre du présent accrod relève de la dictrioen de l'entreprise, qui assrociea étroitement les innsteacs représentatives du personnel, en les rdannet aceturs de l'application de cet accrod et de l'atteinte des objectifs.

La msie en ?uvre du présent aorccd derva s'appuyer sur le déploiement de l'ensemble des menyos appropriés, nnomemtat des actinos de formation, d'information et de cutmnmioacion qui vsoirent à sieesilnbisr l'ensemble du proeensnl aifn de cmtrbtaoe les représentations, stéréotypes, diomninrtciisas et schémas crltluues rlieiatfs à l'image de cchaun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle.

Cet arccod s'applique à tuos les salariés ouvriers, employés, thencecinis et agtnes de maîtrise, tles que définis par la cssaifloiatcn de la ctoennovin cilvtceole et ne rlnaevet pas des aetrcls 4 et 4 bis de la ceoontvinn ccleoctvie noalatnie du 14 mras 1947 et des tniheceincs et anetgs de maîtrise visés à l'article 36 de l'annexe 1.

(1) Dnas l'attente de la mcioaoiditfn du crade réglementaire raieltf aux catégories objectives, l'article 1 est étendu suos réserve de l'application des suantlpiitos de l'accord nnatioal irnsoieoprtnnseeft du 17 nbrvmoe 2017 istuainntt le régime AGIRC-ARRCO de riatetre complémentaire et de l'accord ntoinaal iorneetfssnoeirnl du 17 nerbvmoe 2017 rietalf à la prévoyance des cadres. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aorccd s'applique aux eritnsepers ou établissements eartntt dnas le cahmp d'application de la citevonnnon cvliloete nonlaitae des iidusterns de la tomtrfnaasroin des vlalleois (IDCC 1938), qui ne dpesison pas de gatrenais cellicoetvs en matière

de prévoyance.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise concernant des dispositions au moins équivalentes ou plus favorables sur chacune des prestations définies à l'article 6.

En conséquence, les entreprises, adhérentes au premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tôt le 1er juillet 2020, d'un régime de prévoyance comprenant des garanties prévoyance d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord comme indiqué ci-dessus, peuvent continuer leur régime.

À défaut, ces entreprises doivent compléter leur dispositif de reconnaissance du contenu minimum défini par le présent accord.

Article 3 - Souscription d'un contrat de prévoyance *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de souscrire un contrat, auprès d'un organisme assureur, pour couvrir l'ensemble des salariés au niveau des garanties de prévoyance définies dans le présent accord.

Article 4 - Bénéficiaires *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés tels que définis à l'article 1er, trichés d'un contrat de travail, sans condition d'ancienneté.

Article 5 - Salaire de référence *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le salaire de référence pour la détermination en cas de décès ou d'invalidité pénétrée et talote est le salaire annuel brut (SAB) mensuel au coitaitsn durant les 4 trimestres civils précédant immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité pénétrée et talote du salarié.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 6 - Garanties *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

6.1. Garantie décès ou invalidité aléatoire et définitive (IAD)

La garantie décès comprend les prestations :
? un capital décès ;
? une rente éducation ;
? une allocation financière d'obsèques.

6.1.1. Capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers, selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Le montant de ce capital est majoré de 20 % par pensionnée à charge.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, non remarié ou n'ayant pas contracté de nouveaux Pacs, oris qu'il rste au jour du décès un ou des enfants à charge qui étaient imposables à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit du ou des enfants (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié, hors prestations familiales.

En cas de non-assurance par la sécurité sociale de l'état d'invalidité aléatoire et définitive du salarié (3e catégorie), indnrtanset au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à

être assisté d'une personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus, hors prestations familiales. Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

On entend par pensionnée à charge :
? la personne sans activité professionnelle à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial ;
? les enfants à charge tels que définis ci-après :

Par « enfants », il faut entendre :
? les enfants du participant, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptifs ;
? les enfants du conjoint, du concubinage d'un Pacs ou du concubinage, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du participant au moment du décès, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assume leur éducation, et si ces enfants ne doivent pas leur au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;
? les enfants légitimes par le mariage et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :
? tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
? tous les enfants âgés de moins de 25 ans s'ils sont étudiants, sous contrat d'apprentissage (apprentissage ou professionnalisation), ou démunés d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés au titre de l'assurance chômage ou s'ils effectuent une mission au titre du service civique (étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap) ;
? tous les enfants, quel que soit leur âge, affectés d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21e anniversaire.

6.1.2. Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès une rente annuelle d'éducation de :
? 4 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 10 ans avec un minimum de 700 euros par an ;
? 6 % du salaire annuel brut par enfant de 11 à 18 ans avec un minimum de 1 100 euros par an ;
? 8 % du salaire annuel brut par enfant de 19 à 26 ans avec un minimum de 1 500 euros par an.

La rente est versée sous condition de la poursuite d'études après le 18e anniversaire.

6.1.3. Allocation financière d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé à la personne ayant personnellement supporté les frais d'obsèques, et le conjoint sur factures, une indemnité financière d'obsèques d'un montant au maximum égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels engagés.

6.2. Invalidité permanente

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité catégorie 3 versée au titre du régime de base de sécurité sociale ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente personnelle attribuée pour un taux au moins égal à 66,66 % au titre de l'accident de travail, de travail ou de la maladie professionnelle, bénéficie d'une pension complémentaire servie mensuellement dans les conditions suivantes :
1/12 de 80 % du salaire annuel brut, sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale.

Le service de la prestation complémentaire est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité ou d'accident de travail ou maladie professionnelle de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la liquidation d'une pension viagère de la sécurité sociale ou du décès du salarié, y compris après la rupture du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra dépasser l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle

qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

6.3. Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur non rémunérées en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise?).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, notamment des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rejets d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie est en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :
? si le salarié bénéficie de la garantie de l'assureur complémentaire de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme de la durée des prestations ;
? s'il a droit au droit de transférabilité visé à l'article 6.4.

6.4. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de prévoyance sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prime en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes législatifs et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe au présent accord, pour information).

Article 7 - Conséquences du changement d'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rejets en cours de service, à la date du changement d'organisme assureur, coexistent à être revalorisés selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès sont également minime au profit des personnes bénéficiant de la prestation invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La répartition des biens de capital des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les prestations d'invalidité permanente et rente éducation en cours de versement continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les cotisations des cotisations ces cotisations sont créées et définies lors du changement d'assureur.

Article 8 - Répartition En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La répartition de l'ensemble des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Article 9 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Une commission composée de deux membres de chaque partie sociale et d'un représentant de chacune des parties, se réunit une fois par an pour examiner les comptes de résultats du régime de prévoyance.

Une synthèse est présentée annuellement en CPPNIC, toutes les organisations représentatives étant invitées à y participer.

La CNIPC examinera, dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord, les propositions d'amélioration du régime proposées par la commission.

Article 10 - Date d'effet En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1er juillet 2020, afin de permettre aux entreprises de procéder à la mise en place du régime.

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 chacun des salariés de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, omnisais assureur, formalités de mise en charge).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord s'appliquent à assurer une couverture prévoyance à l'ensemble des salariés non cadres des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des sociétés qui les emploient.

Article 11 - Durée. Révision. Dénonciation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque signataire, ou ayant adhéré à l'accord, qui retirera l'adhésion du présent accord devra en faire part à l'ensemble des signataires en indiquant les motifs à modifier et en indiquant à sa demande une ou des propositions de textes. Cette demande devra être examinée en commission paritaire dans les 3 mois suivants. Toute demande de modification qui n'aura pas abouti à la signature d'un avenant dans les 6 mois suivant la 1re réunion paritaire au cours de laquelle elle aura commencé à être examinée, sera caduque. (1) (2)

Conformément à la loi, au-delà du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation représentative pourra demander une modification de l'accord en recatant l'alinéa ci-dessus.

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. 2261-10 du code du travail.

(1) La mention « Toute demande de modification qui n'aura pas abouti à la signature d'un avenant dans les 6 mois suivant la 1re réunion paritaire au cours de laquelle elle aura commencé à être examinée, sera caduque. » est exclue de l'extension comme étant contraire à l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu d'une part sur réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part sur réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 12 - Dépôt et extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, après respect des formalités liées à l'exercice du droit d'opposition.

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. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Considérant l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les représentants sociaux des salariés de la métallurgie de la région ont réuni afin d'étudier la mise en place d'un régime complémentaire de prévoyance couvrant les risques décès et invalidité pour les salariés non-cadres, tels que définis à l'article 3 ci-dessous.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe (pour information)

Dispositions légales sur la portabilité

Article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés cotisent collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques ponctuels liés à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cotisation en cas de cessation du travail, non consécutive à une faute lourde, ou au titre de travail, non consécutive à une faute lourde, ou au titre de travail, non consécutive à une faute lourde, selon

Accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

L'épidémie d'influenza aviaire hautement pathogène qui sévit sur le territoire français depuis le début de l'année 2022 impacte fortement le sud-ouest de la France et les Pays de la Loire.

L'accélération de l'épidémie et la diffusion rapide du virus, dans les zones touchées, des mesures à grande échelle d'élimination des foyers, de dépeuplement préventif et de vaccination s'opèrent. Il est ainsi procédé à l'euthanasie de millions d'animaux afin d'assainir les zones infectées. Les mesures en place de vaccination ne sont autorisées qu'après consultation et approbation des zones. Ces opérations entraînent de nombreux impacts sur le bien-être des animaux et de l'homme.

Ces difficultés impactent fortement les éleveurs d'abattage et de transformation des volailles, qui voient dans un contexte de crise les revenus diminuer, voire disparaître pendant la période de vaccination.

Dans le sud-ouest, ce sont plus de 3 millions de volailles abattues et non commercialisées et une absence de production estimée à minima à 12 semaines.

Pour la région Pays de la Loire qui représente 25 % de la production de viande de chair française, ce sont environ 70 millions de volailles qui ne sont pas produites.

Les entreprises de la filière doivent gérer, pendant

les conditions suivantes :

1° Le montant des garanties est applicable à compter de la date de cessation du travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du régime de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant adossée au régime supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à prestations complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

3° Les garanties mineures au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

4° Le montant des garanties ne peut dépasser l'ancien salarié à l'expiration des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

6° L'employeur signale le montant de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du travail mentionnée au présent article.

Le présent accord est applicable dans les mêmes conditions aux salariés qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au présent article à la date de la cessation de travail.

puissent mois, cette forte baisse d'activité (jusqu'à 80 %), amène d'espérer retrouver un niveau de production normal. À ces difficultés viennent s'ajouter d'autres facteurs qui pénalisent l'activité, à savoir : les conséquences du conflit russo-ukrainien sur les prix de l'énergie qui ont récemment la hausse des prix de l'énergie qui ont entraîné des activités énergétiques.

C'est pourquoi, en considération de ces aléas conjoncturels, les représentants de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises de la branche avec la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, les organisations représentatives de la branche ont convenu de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à divers aspects liés à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes et par les décrets ultérieurs qui s'y rapportent sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse double d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Les organisations représentatives de la branche souhaitent saisir l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des mesures spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour les salariés.

Par cet accord, les organisations représentatives de la branche souhaitent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises de la branche française à une base d'activité de ruicorr au d'activité de durée (APLD) en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un duconmet au niveau de l'entreprise ou de l'établissement homologué par l'autorité administrative.

Le présent accord ne fait pas obstacle à la négociation d'accords au niveau de chaque établissement ou entreprise. Ainsi, les entreprises d'un accord d'établissement ou d'entreprise n'ont pas en place un dispositif d'APLD prioritaire en totalité sur celles du présent accord de branche, à condition qu'elles soient au moins équivalentes (1).

Le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou à venir dans les entreprises.

(1) Les termes « , à condition qu'elles soient au moins équivalentes » sont exclus de l'extension cmmoe étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 10 mai 2022 - art. 1)

Article 2 - Champ d'application du présent accord *En vigueur étendu en date du 12 mai 2022*

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des salariés de la métallurgie (IDCC 1938).

Article 3 - Salariés et entreprises éligibles *En vigueur étendu en date du 12 mai 2022*

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité de durée (APLD) en dehors de toute considération liée à la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), de leur fonction ou de l'organisation de leur durée de travail.

Conformément au décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, les salariés soumis à une convention collective de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 précise que pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, l'indemnité et l'allocation activités prévues sont fixes en fonction du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures non travaillées selon la méthode suivante :
1° une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
2° un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
3° une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations représentatives de la branche représentées par ailleurs qu'elles ont n'ont pas pour objet l'objectif d'égalité pluriannuelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Chapitre II Conditions d'application

Article 4 - Activités et salariés concernés *En vigueur étendu en date du 12 mai 2022*

Le dispositif d'activité de durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, telles qu'une unité de production, un atelier ou une équipe.(1)

Dans la mesure du possible, l'entreprise fera ses meilleurs efforts pour répartir équitablement l'activité partielle sur l'ensemble des salariés affectés à des activités similaires (métiers, services ?), pendant toute la durée de l'accord.(1)

De manière à limiter le recours à l'activité partielle, la mobilité interne sera proposée et privilégiée.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut en outre recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

(1) Les 1er et 2e alinéas de l'article 4 sont étendus sous réserve du respect du principe d'égalité et égalitaire des salariés rattachés d'un même périmètre en conformité avec les dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail et sous réserve des dispositions prévues au VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. (Arrêté du 10 mai 2022 - art. 1)

Article 5 - Réduction maximale de l'horaire *En vigueur étendu en date du 12 mai 2022*

Sauf cas exceptionnels soumis à l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou de la durée civile de travail de l'établissement pour chaque salarié concerné par le dispositif. La réduction peut être portée à 50 % sur décision de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Directe) et dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut intervenir à la suite de la mise en œuvre de l'activité de durée de l'entreprise pendant des périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de sous-traitance, de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

Avant tout recouvrement d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou d'un salarié temporaire ou rattaché à une entreprise de sous-traitance, la priorité sera donnée aux salariés placés en APLD, à compétences identiques, est prioritaire.

Dans la mesure du possible et sous réserve des aléas de production ou d'approvisionnement, les entreprises s'engagent à répartir les heures de travail à minima par demi-journées afin d'optimiser les déplacements des salariés.

La réduction maximale de l'horaire de travail des salariés à temps partiel devra être proportionnelle à celle des salariés à temps plein.

L'employeur informera les salariés sur les modalités d'application de l'activité de durée les concernant.

Il est recommandé aux salariés le plan prévisionnel au moins 3 jours ouvrables préalablement à l'entrée dans le dispositif ALPD et en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité, lequel pourra être ajusté en fonction des impératifs d'approvisionnement ou de production. Dans le cas d'une période d'inactivité de plus de cinq semaines, le délai de prévenance sera porté à 5 jours ouvrables.

Article 6 - Prêt de main-d'œuvre *En vigueur étendu en date du 12 mai 2022*

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elle est imposée des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, toute possibilité de prêt de main-d'œuvre interne à l'établissement et société du groupe.

aqueul eells appartiennent, dnas le rcpeset de l'article L. 8241-2 du cdoe du travail, et du ppricne de vinrotoaat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre rreueit au préalable l'accord eipitxcle du salarié concerné. Cet aocrcd est acté par son isontipicrn dnas un annvaet au cantort de travail. S'il refuse, le salarié ne puet pas être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une msreue discriminatoire. À l'issue de la msie à disposition, le salarié roturve son potse de triavvl ou un potse équivalent dnas l'entreprise prêteuse snas que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne siot affectée par la période de prêt.

Les cdnontios d'organisation du prêt de main-d'œuvre se frnoet suos réserve de l'information et de la clnutotaison des représentants du personnel, lorsqu'ils existent.

Article 7 - Indemnisation des salariés En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Le salarié placé en activité pirelatle dnas le cadre du dsoitpisif ALPD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, dnas les cootidnnis fixées par la loi et le décret n° 2020-926 rralief au dstsipoif spécifique d'activité partielle.

À la dtae de coinsuclon du présent accord, le pcentlmeat en activité prieltae ovure driot au salarié à une indemnité crnnaoseopdt à 70 % de sa rémunération brute savernt d'assiette de l'indemnité de congés payés tllee que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du traival ramenée à un mantont hiroare sur la bsae de la durée légale du tavrial allcappbie dnas l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée cltlocivee de tiaarvl ou la durée stipulée au ctnoart de travail. La rémunération mxlmaae psire en coptme puor le clauct de l'indemnité hroirae est égale à 4,5 fios le tuax hiarore du Smic.

Ce tuax haorrie ne puet être inférieur à 8,92 ? net. Ce miunim n'est pas aabpilpce aux salariés loursqe luer rémunération est inférieure au sraaile miumimn iiptrnefnooensersl de croissance, aux salariés en catront d'apprentissage ou de psliaetisinsaofnron et aux salariés mentionnés au ttire Ier du lvire III de la septième ptrae du cdoe du travail.

En cas d'évolution législatives ou réglementaires entraînant une mooiicdfan au niveu d'indemnisation des salariés placés en activité pteilarle longue durée ou des modalités de cualcl de lidate indemnité, ces nueelolvs dinispstoois s'appliqueront de pelin droit, snas délai, et snas qu'aucune révision du présent aocrcd siot nécessaire.

Article 8 - Dispositif APLD et maintien de droits En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Les salariés placés dnas le diotipissf d'activité ptelarile lguone durée (APLD) crvnenoset lrues drotis en matière de retraite, de reatirte complémentaire, de prévoyance et de congés payés conformément aux dtinopossis légales et réglementaires en vuuvier à la sriatgune du présent accord.

Le revneu de remplenamcet au tirt de l'APLD est sioums à coaintisots prévoyance et santé. Les ptsnoretias snot menenaiuts malgré la spsiusnoen du contrat.

De la même façon, il est rappelé les dioiionpstss légales en vigeur prévoyant que la totalité des heures chômées est psrie en cpotme puor la répartition de la paicrtipotan et de l'intéressement luorsqe cttee répartition est poirpploternle à la durée de présence du salarié. Lsqvore cttee répartition est pineltrolonopre au salaire, les seairals à prndere en copmte snot cuex qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Les périodes de roerucs au dsoiipsitf d'activité pliealtre lguone durée (APLD) snot persis en ctpome puor le caulcl de l'ancienneté du salarié et puor le ccaull de la pmire aulnnele conventionnelle.

Article 9 - Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Sous réserve du rspeect des arcdocs d'entreprise, les epnreitsres de la bhcanre pvuneet iencitr les salariés à pdrnee tuot ou ptrae de lrues congés payés aiucqs au trtie de la période n ? 1 et lrues juos de reops préalablement à la msie en ?uvre de l'APLD, aifn d'en letimir les impacts.

Il est rappelé que le ciohx des deats de congés payés relève du poviour de driotien de l'employeur. Ainsi, il fxie la dtae de départ des congés, apcctee ou rfuese les deendmas des salariés, dnas le crade des dtnsppoiois conventionnelles, légales et réglementaire en vigeur. Il diot nnaotemmt ptterrmee au salarié de prendre, dnas la lmitie des congés acquis, au mniiumm 12 jours olravbues de congés payés, pedannt la période légale de pisre des congés payés, conformément aux diopssintios légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dtisnosoiips légales en matière de congés payés et de prise de juor de reops rnetest en vigeur.

Article 10 - Efforts proportionnés des instances dirigeantes En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Les espntierres mntteat en ?uvre le disosiptif spécifique d'activité platerlie dvnioet s'engager, dnas un obejctif de solidarité aevc les salariés concernés, puor luers dgtnraieis salariés de dirot français (ayant le satutt de meantdarias siauocx au sien d'une sulee entreprise) et les actionnaires, à edraenr les ciinodtons de détermination de lrues éléments de rémunération prnenpteleonmilorot aux etoffrs cnsitoens par les salariés pnenadt la période d'application du dispositif.

Article 11 - Élaboration du document par l'employeur En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Il est rappelé que, conformément aux doiotispisns légales et réglementaires en vugueir à ce jour, les eiensrpters de la bhcanre shuoniaatt bénéficiet du diiotsipisf d'activité pretallie lnoque durée (APLD) snot tneues d'élaborer un dnmcueot qui précise les ctodinoins de msie en ?uvre, au nviaeu de l'entreprise, des sniupittlaos du présent accord.

Ce dmecuont unilatéral, élaboré par l'employeur, diot être préalablement somuis au comité soiacl et économique (CSE) lorsqu'il eitsxe puor une iimrftoanon en vue d'une consultation. Il diot orloeamitgiebnt préciser :

- 1° Le dgatniisoc de la suaioitn économique de l'entreprise ou de l'établissement et lrues ptiereecspvs d'activité en complément du doaisigtnc galbol établi en préambule du présent acrcod ;
- 2° Les activités et salariés concernés, qui citoenustnt le camhp d'application aeuuql s'applique le dotipissif d'activité pleiltare lnoque durée (APLD) ;
- 3° La réduction maaxmlie de l'horaire de tivraal en-deçà de la durée légale dnas les ctoidninos prévues par l'article 5 ;
- 4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité ptelirale luogne durée ;
- 5° La dtae à ptiarr de lquelaie et la période durant lelquale le bénéfice de l'APLD est sollicité.
- 6° Les cnoiontids de msie en ?uvre de l'accord de brnchae asini que les eaenggmnts en matière d'emploi et de foormitan porelofnsenlise en fueavr des salariés ;
- 7° Les modalités d'information des iotistnnuits représentatives du pneosnerl sur la msie en ?uvre du disipsitof APLD. Cttee irfoaiontmn dvrea avoir leiu tuos les mois.

Le dcoemnt unilatéral est adressé à l'autorité airtartndvmsiie puor homologation. L'autorité aitdnsmtraviie dpossie d'un délai de 21 juors puor se prononcer. La daemnde est adressée par vieo dématérialisée dnas les citondonis fixées par l'article R. 5122-26 du cdoe du travail. Le senilce gardé peadnnt ce délai vuat décision d'homologation.

En présence d'un comité sacoil et économique (CSE) au sien de l'entreprise, le dnemucot unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rnedu par le CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rccuteoondin ou d'adaptation du document. Cqahue reelenlmvneout diot s'accompagner d'un nuveaou dgosiiantc porté à la cnnnaiscoase du CSE.

La décision d'homologation ou de vaoditalin vuat aritstoiouan d'activité pleitriale spécifique puor une durée de 6 mois,

rubeonvelae puor une période équivalente, au vu du balin décrit ci-après, dnas la lmitie de 36 mois.

L'employeur asersde à l'autorité administrative, anavt l'échéance de cuqhae période d'autorisation d'activité pertlaile spécifique, un blian prtonat sur le rpesect de ses eeaegmnntgs en treems d'emploi et de frmtoitan professionnelle, aisni que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un dsantigioc actualisé de la siuaoitn économique et des perpvcsities d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, asini que du procès-verbal de la dernière réunion au crous de lalqelue le CSE, s'il existe, a été informé.

Sur la msie en ?uvre de l'APLD, il est rappelé à cet égard que le CSE diot être préalablement consulté aanvt cahque dnamdee de rvounnelmeleet de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

Les eluroypems tsenatrtenmt par voie électronique au secrétariat de la CPNPI (contact@fia.fr) le dconumet unilatéral anonymisé, dès la msie en palce du dipoiisstf dnas luer entierpsne et dès lros qu'un anveant a modifié la durée d'application.

Les eueyrmopls tanerensmttt en ourte par voie dématérialisée sur le [stie de l'administration \(https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/\)](https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/) le dcnueomt unilatéral anonymisé, dès la msie en pacle du dpsstiiiof dnas luer errtnesipe et dès lros qu'un avannet à modifié la durée d'application.

Article 12 - Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise
En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Le donnceut élaboré par l'employeur détermine la dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite dnas l'établissement ou l'entreprise. La dtae de début ne puet être antérieure au pmreier juor du mios civil au cuors duueql la dnmeade d'homologation a été tmsraise à l'autorité administrative.

En alocaiiitppn du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dnas la liitme de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mios consécutifs, ce qui siinifge que la denmdae d'activité piralelte de 6 mios effectuée auprès de la deictoirn départementale en crhage de l'emploi, du taavirl et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Directe) proua être renouvelée à cocernuncre d'une durée de 36 mios consécutifs ou non.

Le ducomnet puet être ruencoit dnas le repcest de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 13 - Engagements en matière d'emploi
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Le doncmuet élaboré par l'employeur détermine le périmètre des epmlios concernés aisni que la durée des engagemetns en matière d'emploi. Ces eeanengmtgs s'appuient sur le dsnigoiatc visé à l'article 11 (1°). Ils poerntt au miunimm sur les salariés concernés par le dsiiipisotf d'activité prtllieae de lnouge durée et s'appliquent pdnneat une durée mmlnaiie égale, puor cuahqe salarié concerné, à la durée d'application du dtosiipsif dnas l'entreprise.

Les esreeiprtns qui ont recorus au disisitopf d'activité patlliree de lonuge durée s'engagent à ne pas ricreuer à un lmcieecept économique dnaurt la durée du rources au dispositif.

Lorsque le suel veolt du paln de saeagrduve de l'emploi est un paln de départ volontaire, l'interdiction visée au praharagpe précédent ne s'applique pas. Cttee irieotntcdin ne s'applique pas non puls aux rupurets cinnetnelvleoons collectives.

Article 14 - Engagements en matière de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Les onatnioigrass représentatives de la bacrhne repapnellt l'importance de la ftaormin cnoitune aifn de miatnnier et

développer la qiloaafiictun des salariés. Eells iinntcet les epsteneris qui arnuot rocerus au distiopiisf ALPD à mttere à profit les périodes chômées au trite de l'activité réduite puor mitanener et développer les compétences des salariés concernés par le baiis d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des atcions de frmiaootn ou de vaiatildon des aiqucs de l'expérience, des acotnis de foairomtn certifiantes, le rcoures au bailn de compétence, des preotjs psuuvoiirs par le salarié dnas le carde de la msabitoliion de son ctopme peersonnl de faormitn puor tuot tpye d'action éligible dnas les cdnootins prévues à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.

Les salariés placés en activité pilralete qui erfceetnufot des fmaitonros vornert luer indemnité portée à 100 % de la rémunération brute, dnas la lmitie du slaarie net perçu habituellement.

Dès lros qu'un salarié placé en activité pletilrae stihoae réaliser une ou psluueris fiaoomtrns au cuors de cttee période, il puet nnoeatmmt milesobir son cmtope pnornseel de formation. Si les dtiros aqiucs à ce ttrie ne peeertntmt pas la pirse en chgrae intégrale du coût de la formation, une diottan supplémentaire decnremiett sur le CPF du salarié ou un aenendbmot du prejt visé par le salarié srea réalisé dnas le crdae des dpoosiisntis de l'accord inhntrecrebe de ftoimoran professionnelle.

Un doecomnt récapitulatif des fmenticenans de l'OPCO OPAICAT srea élaboré et taisrmns aux eisrrenteps puor une ptfraiae imtoinorfan et mabsoiiltoin des dispositifs.

L'entreprise porrua définir dnas le dcomunet unilatéral les fonaormits puor lqeseluels elle est prête à apyepur les prjoets des salariés siot en fovaansrit l'utilisation du CPF et les différents dfoiitiss d'abondement existants, siot en amncagocpnat le rurceos au prjeot de tsinrotian professionnelle. À ces fins, les segitarains réaffirment luer danemde à l'État de puoiovr mobiliser, dnas un cdrae de getsiion simplifié, les resocserus dibipnoless de l'opérateur de compétences et des svnoitbues pluqubeis dédiées à la frmtoioan (FNE-formation, FSE, et autres?), puor le fminaeenct des coûts de fatrooimn engagés par les esipteenrs de la branche.

Par ailleurs, le salarié placé dnas le ditspoiisf ALPD rvrceea une itmfoarion sur le cnesoil en évolution pnsnfrollisoeee et arua ctaoioinmucn des orasnegims luocax asusnat ctete prestation.

Article 15 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

L'employeur fonirut tuos les mios au comité soacil et économique (CSE), lorsqu'il existe, les iotrnationfs svuneatis :
? le nmrboe de salariés concernés par la msie en ?uvre du disistopif ALPD ;
? le sxee des salariés concernés par le dosptsiif et la nartue de luers ctorntas de tviraal (CDI, CDD?) ;
? le nbmroe musneel d'heures chômées au titre du dssiptoiif ALPD ;
? les activités concernées par la msie en ?uvre du dptsosiif ALPD ;
? le nrbmoe de salariés aynat bénéficié d'un anemgcccaponmet en froaitomn peelifosnrlosne ;
? les pevrsetceips de rrsiiee de l'activité ;
? les aides perçues par l'entreprise seonrt communiquées dnas la BEDS ;
? les pginnnals de travail.

Chapitre III Stipulations finales

Article 16 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Le présent accrod ertne en veiuigur le ldnmeeain de la puoritrn au Jonarul oceiffil de son arrêté d'extension.

Il est cloncu puor une durée déterminée, jusqu'au 30 jiun 2026.

Le dsioptisif d'activité plliartee mis en place par une décision

unilatérale avant le 1er janvier 2023 peut être ratifiée par voie d'avenant.

Le document peut être renoué dans le respect de la durée prévue au présent accord.

Cet avenant doit être transmis à l'administration par voie dématérialisée pour son homologation.

Article 17 - Conditions de révision
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera examinée accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse des adresses signataires.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 10 mai 2022 - art. 1)

Article 18 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Avenant n 1 du 6 février 2023 à l'accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

Article 1er - Révision du préambule de l'accord conclu le 28 mars 2022

En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Le préambule de l'accord du 28 mars 2022 est modifié de la manière suivante :

À l'alinéa 7 :

La parenthèse suivante : (entre 12 et 24 mois selon les espèces) est supprimée.

La seconde phrase est modifiée de la manière suivante :
« À ces difficultés viennent s'ajouter d'autres facteurs qui pénalisent l'activité, à savoir : les conséquences du conflit russo-ukrainien sur les approvisionnements en matières premières et plus récemment la hausse des prix de l'énergie qui remet en question certaines activités énergivores. »

L'alinéa 8 est supprimé.

L'alinéa 9 est modifié de la manière suivante :
« C'est pourquoi, en considération de ces aléas conjoncturels, les représentants de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés des entreprises de la branche avec la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée ».

Article 2 - Révision de l'article 7 relatif à l'indemnisation des salariés

En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

L'alinéa 3 de l'article 7 est ainsi modifié :

« Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,92 ? net. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés lorsqu'ils perçoivent une rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de prolongation de formation et aux salariés mentionnés au titre Ier du

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations représentatives de la branche conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 19 - Modalités de suivi et bilan de l'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Conformément au I, 5° de l'article 1er du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Un bilan des documents reçus des entreprises sera réalisé annuellement en CPNPI jusqu'à la date de l'application du présent accord.

Article 20 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il relève de la septième partie du code du travail.

En cas d'évolution législatives ou réglementaires entraînant une modification du niveau d'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée ou des modalités de calcul de l'indemnité, ces nouvelles dispositions s'appliqueront de plein droit, sans délai, et sans qu'aucune révision du présent accord soit nécessaire. »

Article 3 - Révision de l'article 11 relatif à l'élaboration du document de l'employeur

En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Le 6e alinéa de l'article 11 est modifié de la manière suivante :

« La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois, renouvelable pour une période équivalente, au vu du bilan décrit ci-après, dans la limite de 36 mois. »

Le dernier alinéa est modifié de la manière suivante :

« Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (contact@fia.fr) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise et dès lors qu'un avenant a modifié la durée d'application.

Les entreprises transmettent en outre par voie dématérialisée sur le site de l'administration (<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise et dès lors qu'un avenant a modifié la durée d'application. »

Article 4 - Révision de l'article 12 relatif à la date et à la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise

En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Le 2e alinéa de l'article 12 est modifié de la manière suivante :

« En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, ce qui signifie que la demande d'activité partielle de 6 mois effectuée auprès de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Direccte) pourra être renouvelée à concurrence d'une durée de 36 mois consécutifs ou non. »

Article 5 - Révision de l'article 16 relatif à l'entrée en vigueur et la durée de l'accord

Le 2e alinéa de l'article 16 est modifié de la manière suivante :

« Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2026.

Le dispositif d'activité partielle mis en place par une décision unilatérale avant le 1er juin 2023 peut être redoublé par voie d'avenant.

Le document peut être révisé dans le respect de la durée prévue au présent accord.

Cet avenant doit être transmis à l'administration par voie dématérialisée pour son homologation. »

Article 5 bis - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 28 mars 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations représentatives de la branche conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 mars 2023

Le 28 mars 2022, les représentants de la branche se sont entendus sur la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée. Un accord de branche a été conclu à ce sujet à cette date et cet accord a fixé l'objet d'une extension par arrêté en date du 10 mai 2022.

Le préambule du présent accord rappelle notamment, à l'appui d'un diagnostic précis, l'impact de l'épidémie d'influenza aigüe pour l'ensemble des entreprises relevant de la branche des industries

Avenant n° 2 du 7 mars 2023 à l'accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 28 mars 2023

L'avenant n° 1 à l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée dans les entreprises de la branche des industries de la transformation des métaux a été complété le 6 février 2023.

Accord de méthode du 26 juin 2023

de la filière des volailles.

Ledit dispositif faisait également état des incidences de la durée et de l'intensité d'une telle épidémie et de ses conséquences sur l'activité de l'ensemble des entreprises de la branche.

Or, les parties conviennent que l'épidémie d'influenza aigüe hémorragique pathogène qui sévit sur le territoire français depuis le début de l'année 2022 connaît une évolution préoccupante et vient menacer de nouvelles espèces de volailles, notamment dans les zones de production, qui sont peu concernées par cette épidémie.

Force est de constater que la reprise de l'activité, un temps espérée par l'ensemble des acteurs économiques de la filière ne pourra avoir lieu à court ou moyen terme du fait de la conjonction de facteurs et de l'absence de mesures de soutien et de soutien des entreprises présentes et futures sur le territoire français.

Par ailleurs, cette situation de crise de l'influenza aigüe est venue affecter les différents secteurs des différentes espèces de volailles, notamment du crabe et de la dinde française, ce qui va nécessairement impacter, au-delà des mesures de soutien, les possibilités d'élevage et les capacités d'approvisionnement des différentes entreprises de la branche dès lors que ces espèces connaissent un déclin ou un arrêt de leur production.

Face à ces nouveaux constats, il est attendu qu'une réduction de l'activité de l'ensemble des entreprises de la branche au-delà de la durée initialement prévue par l'accord de branche de 30 juin 2025. À ces difficultés, s'ajoutent d'autres facteurs qui pénalisent l'activité : les conséquences du conflit russo-ukrainien sur les matières premières et plus récemment la hausse du prix de l'énergie qui met en question certaines activités énergivores.

C'est pourquoi, en considération de ces aléas conjoncturels, les représentants de la branche souhaitent adapter leur situation à l'emploi des salariés des entreprises de la branche avec la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

En outre, et afin de tenir compte des multiples facteurs, géopolitiques, notamment l'activité des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont convenu d'élargir le bénéfice du dispositif d'APLD à d'autres causes.

Tel est l'objet du présent avenant.

comme suit :

Article 1er - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 28 mars 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations représentatives de la branche conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 28 mars 2023

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

relatif aux classifications des emplois

Signataires

Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; FGA CDFT ; FNAF CGT,

Article 1er - Les thèmes de la négociation
En vigueur étendu en date du 5 août 2023

Afin de faire évoluer le dispositif existant actuel de concertation pour assurer les emplois selon une méthode objective et après avoir partagé les constats, les partenaires sociaux conviennent de négocier :

- ? l'ingénierie de qualification des emplois ;
- ? le perfectionnement des emplois repères ;
- ? les modalités de gouvernance.

Article 2 - Méthode
En vigueur étendu en date du 5 août 2023

Les négociations sur les caractéristiques seront leu pilotées par un groupe de travail qui se réunira tous les deux mois.

Ce groupe de travail est composé à minima :
? de représentants (désignés, de manière à assurer un suivi efficace) par établissement syndical représentatif dans la branche. Les frais inhérents aux déplacements des représentants des organisations syndicales dans le cadre de ce GT sont pris en charge selon les modalités définies en CPPNI.

L'ordre du jour et les documents de travail nécessaires à la négociation sont adressés aux différents partenaires sociaux préalablement à chaque réunion, en vue de leur examen à l'avance, un temps suffisant de l'ordre de jour pour les étudier.

Les réunions préparatoires sont prises en charge par l'employeur selon les modalités définies en CPPNI.

Pour chaque réunion du groupe de travail sur les classifications, une demi-journée de réunion préparatoire sera prise en charge, en sus des réunions prévues dans le cadre de la CPPNI.

Seules les obligations résultant du présent accord s'appliquent au groupe de travail.

Le groupe de travail pourra faire appel à des experts. La Commission paritaire de l'APEC sera également consultée sur le projet d'accord.

Accord du 18 juin 2024 relatif à la santé et à la sécurité au travail

Signataires

Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CDFT ; CFE-CGC Agro,

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à la santé et à la sécurité dans les usines de la manufacture nationale des métaux du 23 mai 2007, des partenaires avec la CMTNAS et les CARSAT, pour l'élaboration de chartes, guides de bonnes pratiques, recommandations, et la définition d'objectifs.

Article 3 - Calendrier

En vigueur étendu en date du 5 août 2023

En vue de l'aboutissement de ces négociations dans un délai raisonnable, les partenaires sociaux se fixent pour objectif une année à compter de la date de signature du présent accord pour aboutir à un accord.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 5 août 2023

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 juin 2024. À l'expiration, il cessera de produire ses effets.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'expiration du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le proroger pour une nouvelle durée déterminée.

Article 5 - Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 août 2023

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale dans les délais fixés par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 août 2023

L'accord de classification des emplois dans la branche des métallurgistes de la transformation des métaux du 5 février 1993.

Par ailleurs, l'étude prospective des métiers réalisée en 2017 a mis en évidence l'émergence de nouveaux métiers.

Les partenaires sociaux constatent la nécessité de réviser l'accord de classification dans un objectif d'amélioration, de simplification et d'harmonisation du dispositif actuel.

Les partenaires sociaux conviennent d'instaurer une méthode commune et objective de classification de l'ensemble des emplois au sein de la branche.

Le présent accord a pour objectif de fixer les thèmes de négociation, la méthode de révision et le calendrier des négociations.

Les statistiques de la CMNATS montrent une détérioration des AT/MP au fil des années dans les entreprises de la branche. Néanmoins, les chiffres demeurent élevés et les efforts doivent être poursuivis.

Par ailleurs, la loi 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et ses décrets d'application ont fixé des axes prioritaires :

- ? la prévention des risques psychosociaux (cf. annexe 1 : définition de l'OMS) ;
- ? le suivi des travailleurs pour lutter contre la désinsertion professionnelle ;
- ? l'amélioration du service rendu par les services de prévention et de santé au travail.

La prévention de la santé et de la sécurité des salariés demeure l'un des axes prioritaires au sein de la branche.

Cette priorité d'amélioration de la santé, sécurité et des conditions de travail relève de la responsabilité de l'employeur et s'appuie sur la participation de chacun, quel que soit son rôle et son niveau hiérarchique dans l'entreprise. L'employeur et ses représentants, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés sont chacun au premier chef de la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Ces démarches doivent également associer les services de santé au travail et les services de prévention des risques

professionnels.

Ainsi, le présent accord pose des objectifs d'orientation pour faciliter la mise en place d'actions d'évaluation et adaptées dans l'entreprise, en vue d'améliorer la prévention des risques professionnels, physiques ou psychosociaux.

Enfin, les pratiques saines contribuent à améliorer dans le présent accord, l'attention à porter à l'employabilité de tous les salariés et notamment ceux dont la santé est fragilisée, pour leur permettre la meilleure réintégration possible au sein de leur entreprise.

Article 2 - Champ d'application du présent accord
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord est applicable aux entreprises de toutes tailles, etant dans le cadre d'application de la convention collective nationale des entreprises des Industries de la Métallurgie (IDCC 1938).

Chapitre II Les acteurs de la santé et sécurité au travail

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les acteurs de la santé, de la sécurité et de la prévention des risques sont nombreux en entreprise. Chacun, dans son champ de responsabilité, est responsable de la préservation et de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Article 3 - Rôle de l'employeur
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

L'employeur est garant de la santé et de la sécurité au travail de ses salariés. Il définit la politique générale de l'entreprise ainsi que ses objectifs et moyens afin de préserver et développer l'activité et l'efficacité économique.

En tant que responsable de la prévention des risques, il a une obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de (en application de l'article L. 4121-1 du code du travail) :

- ? des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail (facteurs de pénibilité) ;
- ? des actions d'information et de formation.

L'employeur met en place une organisation du travail et des moyens adaptés, et veille à l'adaptation de ces mesures, pour tenir compte du développement des conditions de travail et de l'amélioration des situations existantes. À ce titre, l'employeur doit notamment organiser et financer la surveillance médicale de ses salariés, notamment avec les services de santé au travail.

L'employeur, avec les services des entreprises et/ou les services de santé, met en place et décline la politique de prévention, de santé et sécurité au travail, en lien avec les représentants du personnel.

L'employeur :

- ? définit la politique santé sécurité au travail (SST) et la décline avec des objectifs et est garant de son déploiement ;
- ? définit avec son comité de pilotage, les objectifs réalistes santé sécurité du site et les sites ;
- ? définit et coordonne les rôles et missions de l'encadrement en santé-sécurité ;
- ? s'assure que les plans d'actions sont menés ;
- ? s'assure de la réalisation et de la pertinence de l'analyse des AT/MP, plus de la mise en œuvre du plan d'actions ;
- ? s'assure de la réalisation et du suivi de l'évaluation des risques professionnels (EvRP) par les managers ;
- ? définit et organise que les outils de gestion de la SST sont réalisés par les responsables hiérarchiques ;
- ? coordonne la politique santé sécurité au travail (SST) de son site à tout niveau ;
- ? met à disposition des équipements de travail et définit le cadre

et bon usage de ces équipements de protection individuelle (EPI).

Article 4 - Rôle des responsables hiérarchiques
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les responsables hiérarchiques sont les premiers responsables de la politique de prévention des risques professionnels, mise en place par l'employeur.

Ils assurent un rôle central dans le dialogue social et le suivi des salariés. Par une bonne gestion d'équipe favorisant un climat de confiance, ils encouragent l'expression des salariés et la confiance des managers et s'efforcent à réduire, dans le cadre d'un dialogue social avec les services des ressources humaines.

Les responsables hiérarchiques doivent avoir les compétences nécessaires pour assurer un niveau de qualité et, à ce titre, l'employeur doit leur proposer des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques aux problématiques de santé, de sécurité et d'encadrement.

En cas d'enquête paritaire, à la suite d'un accident du travail grave, l'employeur doit être impliqué et participer à caractère professionnel, les responsables hiérarchiques participent à la mise en œuvre de l'enquête.

Le responsable hiérarchique :

- ? connaît son rôle et ses missions en matière de santé et sécurité ;
- ? met en œuvre, dans son périmètre, le programme annuel avec le soutien du référent sécurité ;
- ? amène la santé-sécurité auprès de ses équipes ;
- ? évalue les risques professionnels de son secteur et met en place les mesures de maîtrise ;
- ? participe à l'analyse des AT et MP et pilote le plan d'actions ;
- ? reçoit et fait respecter les consignes ;
- ? s'assure que chaque salarié affecté à un poste à risque est formé.

Article 5 - Rôle des salariés
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Si l'organisation générale relève de la responsabilité de l'employeur, les salariés sont acteurs des politiques de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Ils doivent veiller à leur santé et leur sécurité et adopter une démarche générale préservant celles des autres salariés de l'entreprise et de leurs interlocuteurs externes. Les salariés sont responsables de la bonne utilisation des EPI mis à disposition et s'assurent de leur maintien en bon état.

En matière de prévention des risques psychosociaux, les salariés jouent un rôle par leur proximité avec leurs collègues en situation de risques. Ils doivent ainsi être en mesure de reconnaître toute situation de risque et d'en parler.

Article 6 - Rôle des représentants du personnel
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les comités sociaux et économiques (CSE), le comité de santé sécurité et des conditions de travail (CSSCT) et les représentants du personnel sont des acteurs essentiels des démarches de santé, de prévention, de qualité de vie et d'organisation du travail.

Ils ont pour mission de contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité des salariés et des conditions de travail dans l'entreprise, et à l'alerte, comme toute personne dans l'entreprise (cf. dorénavant l'article 9).

Ils participent aux CSE et à la CCSST et, dans le cadre des instances légales de ces instances (articles L. 2312-1 à L. 2312-84 du code du travail) sont informés et consultés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Article 7 - Rôle des services de prévention et de santé au travail
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Le service de prévention est placé au cœur du modèle français de santé au travail et des missions des services de prévention et de

santé au travail irrenreintetesps :

? frtos de l'expertise de leus équipes piadulirrpesliicnis où le médecin du travail cuitnone à jouer un rôle clé, ces scevres dnereuemt une rceussore esinetsele puor les erylmpoues et les salariés, puor définir leurs aniotcs de prévention ;

? l'offre de srvicees des sirevecs de prévention et de santé au taairvl irerserenntiptes est cioustrne auotr de la prévention des rsuiqs professionnels, du suvii inuideidl de l'état de santé et des atnociis de prévention de la désinsertion professionnelle, qanud une soatiuith met en jeu le mteiainn dnas l'emploi d'un taruvelalir ;

? une ahocppre goablle de la santé des tluarievraals est favorisée, y coiprms puor les poernness en soittaun de handicap, dnas une vsioin décloisonnée de la santé au taivral et de la santé publique.

Le médecin du travail, tuot cmmoe l'inspecteur du tviaraal et le préventeur de la MSA ou de la CARSTAT, est invité par l'employeur aux réunions du CSE et à la CSSCT, lorsqu'elle existe, dès lros qu'est iincrsr à l'ordre du juor un seujt revnleat de son camhp de compétences.

Article 8 - Rôle de l'infirmier

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

L'infirmier atsisse le médecin du tavaril des secevriss de prévention et de santé au travail. L'infirmier puet être amené à fiare pssear les viteiss d'information et de prévention (cf. annxee 1).

Chapitre III L'organisation sécurité type

Article 9 - Le comité social et économique, chargé de la gestion de la démarche sécurité

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Le comité siacol et économique (CSE) est l'instance de représentation du psneroeel dnas l'entreprise. Il diot être mis en plcae dnas les eenrspretis à ptriar de 11 salariés. Les mrebmss du CSE snot élus par les salariés de l'entreprise puor une durée mlaaxmie de 4 ans.

Le CSE :

? procéde à l'analyse des ruqises pfrennseosils et les cidinotons de taavril aluxueqs pnueevt être exposés les salariés, nmtmnoeat les femems eniencets et les proeenness les puls fragiles, ansii que des effets de l'exposition aux fauctres de rqiseus pofnesseronils mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tiraavl ;

? vellie à la pnereicnte des acnitos de prévention et s'assurent de la réalité de luer msie en ?uvre, anisi que de luer efficacité sur le teiarn ;

? citurnobe nmatoemt à feitcalir l'accès des feemms à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des potses de taiarvl aifn de de fiitcelar l'accès et le mteiainn des pronesses handicapées à tuos les epiomls au curos de luer vie psorosnelfeinle ;

? puet sitsuecr tutoe ittniivae qu'il esmtie utile et poerspr nmmteonat des aoitcns de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sxueel et des anestesgmis sxeesis définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le rfues de l'employeur est motivé.

À cet effet, la loi luer airttube des meoyns en footcinn de la talile de l'entreprise.

En cas d'inaptitude d'un salarié, plneolroesnfsie ou non, l'employeur diot coelunstr le comité siocal et économique (CSE) sur les posets de recelssneamt qu'il eagsvine de lui psrooper (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du cdoe du travail), suaf dpissene de raeesscmnlt par le médecin du taavril conformément à la réglementation en vigueur.

Dans les ersreiptens d'au monis 50 salariés, exinptalot une ou plrsuieus iostlalnatin classées puor la potertiocon de l'environnement (ICPE), le CSE :

? est informé de la dnadmee d'autorisation eelneatmrvoine et émet un aivs sur le deoissr établi à l'appui de celle-ci ;

? émet un aivs sur le paln d'opération inretne (POI) ;

? est informé des piertscnops imposées par les autorités en chgare de l'environnement.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2315-38 du cdoe

du travail, le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CCSST une pritae de ses aruntotbitis environnementales, à l'exception du rucoers à un eeprxt en rusieqs technologiques, dnas le carde de la dnaedme d'autorisation eionnavenemrltne et de ses aturbiotnits consultatives.

Par ailleurs, il est rappelé que cauhqe année, au moins qatruere réunions du CSE snot dédiées, en tuot ou pitare de l'ordre du jour, aux potins SSCT. L'inspecteur du travail, le médecin du travail, le préventeur de la MSA ou de la CARSTAT y snot invités. L'employeur diot evnoeyr à ces arecuts le pianlning auennl de ces graute réunions et une cnioairofmetn 15 juros avant la tnuée eefcftvie de la réunion.

En cghrae du sivui de la santé des salariés dnas le cdrae professionnel, le médecin du tvaaril diot cimqueonmur cauhqe année à l'employeur son rapport, en y ilaucnnt son asyanle ansii que des ciolsnes petiquars découlant de celle-ci. Si des éléments snot mtqaannus dnas le rapport, l'employeur en fiat la demande. Il cumqunmoie enustie ce rpporat au CSE dnas le cdare de la cutoiltnaosn sur la pliqioute sociale, les cinonidtos de tiarval et l'emploi.

Droit d'alerte/droit de retrait

Le CSE a, par ailleurs, un rôle iamrnnopt d'alerte en cas d'atteinte aux dtoris des preneosns et en cas de dgenar gvrae et immnneit puor les salariés, ansii que d'un driot d'alerte en matière de santé plubuqie et d'environnement (articles L. 4131-2 à L4132-2 du cdoe du tiraavl et alcirtes L. 4133-1 à 4133-4 du cdoe du travail).

Tout salarié a également un rôle en matière d'alerte. Il diot prévenir l'employeur de ttoue soauititn de taviarvl qui présente, selon lui, un dengar gvare et iinmemnt puor sa vie, sa santé ou ceells de ses collègues, ansii que de toute défectuosité qu'il csaontte dnas les systèmes de protection. Il puet se rietrer d'une telle sutaiotin en exerçant son driot de retriat et/ou l'inscrire dnas le rgseirte des dgreras gvreas et imemnits (cf. axnene 1 sur le resigtre des dagnres geravs et imminents).

L'exercice du dorit de rrietat est conditionné à la présence de graute cniitondos : la présence d'un degnar grave, l'imminence du danger, un motif rlanasnobie et la crasctconnie de ne pas créer une nuolvlee satiotiun de deangr (cf. aenxne 1 sur la définition du doit de retrait).

L'employeur prned les mrsuees et donne les iiotnsruncnts nécessaires puor ptemrtre aux salariés concernés d'arrêter luer activité et de se mrttee en sécurité, snas que ces dtioipissnis ne créent de nevuolle sitioatun de danger.

L'employeur ne puet pas dnmdeaer au salarié qui a fiat usage de son driot de retrait, de rdeernrpe son activité dnas une sustiiaon de tvaarvl où pisesrte un dngaer gvare et imminent, résultant neatommt d'une défectuosité du système de protection. L'employeur ifmnoe le salarié qui a alerté d'une suoiiatn dangereuse, des mseures de prtcooietn et de prévention déployées en réponse à cette situation.

Article 10 - Le référent sécurité, garant de la démarche, expert et conseil

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

L'employeur met en pcale une otiiiaosnrgn cmarepnnot un ou prseluuis salariés, compétents et formés, puor s'occuper des activités de prittoeocn et de prévention des riuques pnenlosoifrss de l'entreprise (PPRP).

À défaut, si les compétences dnas l'entreprise ne penrmettet pas d'organiser ces activités, l'employeur puet fiare appel, après aivs du comité sciaol et économique, à des rusroesces extérieures, nmonaemt aux Ievtnrennats en prévention des ruseqis peioesnfnlsors (IPRP), qui dosseipnt de compétences dnas le dominae de la prévention des rqueiuss pfeolroenssins et de l'amélioration des cniitoidos de travail. Ces itnneeratnvs devoit faire patrie du Srivece de Santé au taavril ipentreirreets aeuql l'entreprise adhère ou ont été dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative.

Dans les eiertspnres dépourvues de CSE, le référent sécurité est désigné pmrai le peronsnel de terrain. Les moeyns nécessaires à cttee tâche snot mis à sa diossitiopn : temps, formation,

protection, etc.

Le référent sécurité :

- ? croodnone et siut la msie en ?uvre du pmromrage anuel santé-sécurité du stie ;
- ? siut les itecdanuris ;
- ? ainme ou cmainoe le comité de paligtoe sécurité ;
- ? anime et cnodrooe les aesaynls AT et MP ;
- ? ptiote le decnmout unuqie d'évaluation des rquesius peroeinlfnsos (DUERPP) ;
- ? vérifie l'avancement des aticnos décidées ;
- ? définit les csonigens SST en lein aevc l'EvRP ;
- ? siut la réalisation des reultis de caionimtmucon SST ;
- ? grtaanit la réalisation du paln d'actions sur les pseots à riuqse TMS/pénibilité prioritaires.

Article 11 - La commission santé, sécurité et conditions de travail, formée et acteur dans son rôle

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Une cosimosmin santé, sécurité et cnodntiois de tavrial (CSSCT), composée d'au minos toris mreebms aeprannapt au CSE et présidée par l'employeur, est onibmteailgreot msie en plcae dnas :

- ? les eestrnrpies d'au mnios 300 salariés ;
- ? les établissements dcsntiits d'au monis 300 salariés ;
- ? les eersretpins ou établissements classés SVSEEO Seuil huat ;
- ? en dsusoes de 300 salariés à la dnedmae de l'inspection du travail.

Les ertpierness de minos de 300 salariés snot encouragées à mtetre en palce une CSSCT.

Chapitre IV Formation

Article 12 - Information et formation des salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les salariés dnvoeit bénéficier de fmaotniors santé sécurité, adaptées aux métiers exercés et aux poests occupés. Ces atonics de fimraoton snot du rsorset de l'employeur et dnoviet être organisées en aonmt de l'accueil des salariés, plus tuot au lnog de luer activité professionnelle.

Les thèmes abordés perotnt sur la prévention des riesqus généraux de l'entreprise et de l'atelier, plus des rquesuis spécifiques à cquahe potse de travail, asini que de l'amélioration des cnoiniodts de taarvil (cf. anexne 2 sur les finoratmos préconisées).

La foirmotan a ntmaemot puor obiejctf de pterrtme aux salariés de muix ieidfneitr les saioitunts à rsueqis qui, lorsqu'elles se présentent, snot perçues puls reenaidpmt et mieux anticipées.

Les salariés concernés pveneut asini :

- ? velleir au recsept des procédures et des insurocntits qu'ils reçoivent de luer employeur, netomnant les csegoins de sécurité délivrées dnas le règlement intérieur ou au crous de luer inaftiomron et fitormoan à la sécurité ;
- ? imfeornr luer encndreemat dcreit ou les élus du CSE ;
- ? se rteirer de tutoe soiatutin à rusqies présentant un dnaegr grave ou inenmimt (art. L. 4131-1 du cdoe du travail) ;

En cas d'incendie, les salariés chargés de mrtete en atcion le matériel d'extinction et de secours, les salariés chargés de digeirr l'évacuation des personnes, ainsi que les salariés chargés d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début de l'incendie deovnit avoir les compétences rquesuis et avoir siuvi une formation. Le secrive des reecusors hinaumes vleile au reoenuevnelnmt de ces ftnoriamos et à la msie en ?uvre eivfetcfe d'au mnios duex eexccires d'évacuation par an.

Les epinersters egcoaurennt également les salariés à se petror vinlartoos à la fmirotoan de pirreems suorces en cas d'urgence.

Article 13 - Formation de représentants du personnel

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les représentants du pnorsenel au CSE à la coomsimism santé sécurité et cdnonitois de tiaavrl (CSSCT) bénéficient de la ftiraomon nécessaire à l'exercice de luers missions. Cttee fiatoormn est renouvelée lorsqu'ils ont exercé luer mndat panendt qtruae ans, consécutifs ou non. La durée minmaile de ctete frtmooain est précisée à l'article 28. Conformément à la réglementation, les élus csinoesisht luer oiargnsme de fomitaorn pamri les stuurectrs habilitées.

Par ailleurs, en puls de la foratoimn iilantie de 5 jours, les représentants du pensrnoel au CSE pueevnt daeendmr à bénéficier d'une journée de faiotomrn supplémentaire spécifique aux rusieqs psoosyciahux et au harcèlement (moral, seeuxl et amstgeinses sexistes), psrie en craghe par l'employeur et dispensée par l'organisme de foimrtaon ciohsi par l'employeur en aoccrd aevc le CSE aifn d'assurer au sien de l'entreprise la même viosin et la même méthodologie. L'employeur folrume par écrit au mions duex pitospiornos d'organismes de fioamtrn au CSE. La msie en ?uvre de cette journée supplémentaire de fomoaritrn est subordonnée à la réponse du CSE sur l'organisme de frmootian choisi parmi cuex proposés par l'employeur.

Article 14 - Formation du référent sécurité

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Le ou les salarié(s) désigné(s), par l'employeur diot (doivent) bénéficier d'une ftrmaooin en matière de santé au tarvail et d'amélioration des cinodtnois de travail, ietiunqde à cllee des memrebs de la CSSCT.

Article 15 - Passeport de prévention

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

La loi du 2 août 2021 puor rcreonfer la prévention en santé au traival prévoit la msie en pcale d'un poepsrsat de prévention (Cf. Anxnee 4).

Article 16 - Chapitre V Les indicateurs

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Au nvieau de l'entreprise, les papircinux ietciaundrs et sourecs d'informations snot (liste non limitative) :

- Le nrbome d'accidents de trivaal (y cmpoirs les atnediccs de mission) et de tejrat ;
- ? le nrmobe d'accidents du tvaaril ou de tetrajs mroetls ;
- ? le tuax de fréquence (nombre d'accidents du taarvil aevc arrêt, divisé par le nrmboe d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- ? le tuax de gravité (nombre de journées de tiraavl preedus puor incapacité tmorepraie divisé par nrombe d'heures travaillées, multiplié par mille) ;
- ? le nmobre d'incapacités pneeatemrns et luer tuax ;
- ? le nbrome et la narute des mliadaes plnelsineofreoss ;
- ? le nbmore de leetenicmicns puor ipautdtine d'origine plfeeoslnsroine ;
- ? le nrmobe d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements idnntateus n'entraînant acuum dmagmoe corporel, mias révélateurs d'un rqsuie ;
- ? la ratooitn des eficeftfs ;
- ? les sonis imnriefirs ;
- ? la ctosoiitan accdient du tavrail et maldeias pnoeesorlenlfis ;
- ? la déclaration obtlioargie d'emploi de teualravlrs en stiuatoin de hacandip (DOETH).

Chapitre VI Les outils : démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels

Article 17 - Principes généraux

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

itnr diauecs fnot l'objet d'une alnsyae ptiaairre (par les duex parties) et les csinonulcos de cette ayalns se ont pesris en cspotme au trevras de meusres d'amélioration cuoiatsntt le PCAIPRAT de l'année suivante.

Article 20 - Les risques professionnels En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Il etisxe différentes catégories de rqueiuss pfnsoelnrseos :
? physiques, c'est-à-dire liés aux citnodoins psiuyehqs dnas llueeeqsls le tuvllaeairr erxece son activité. Puls précisément, il s'agit des risques liés :
?? aux lieux de travail, y croipms les iotslailantns sanitaires, de resatatoriun et d'hébergement ;
?? aux équipements de tivaarl et aux myenos de protection, ntenmomat les équipements nécessitant une artiusotaoin de cidonute ou srevnat au tavrail en hauteur, les équipements de pttcreioon inluildevdie ;
?? aux reiquss « d'exposition » : rquesies chimiques, nemotmant les aengts ciehqiums druaegenx et les ategnscancérogènes, mutagènes ou tuxoiqs puor la rdcureoitpn (CMR) ; animatae ; rquesies bgoolqeiuis ; briut ; vbtinairois mécaniques ; rneyemnatons ? inisontas et camphs électromagnétiques ? ; aeinbcmas treeumhiqs ;
?? à des activités teils que le tivraal en hauteur, la ciolratcuin iretnne ou externe, la meaniuonttn des charges, l'utilisation des écrans de visualisation, les ietntinrvnoes sur les équipements élévateurs ou sur les iiloaaslntnts électriques.
? phisyocuoax : stress, snufcfoae au travail, vlceeonis au travail, harcèlement seuexl et moral.

Ils snot évalués, au même ttrie que les rsqieus pushieqys et mécaniques, dnas le DEURP et luer évaluation est msie à juor dnas les mêmes conditions.

L'organisation du trivaal puet également aovir un icapmt dnas l'exposition aux dangers.

Certains ruqsies ou ceatnris activités oeingblt l'employeur à prrdnee des meesrus d'organisation appropriées, en complément des mresues d'ordre tecqiuhe conformément à la réglementation en vieuegr (risques cmhiqueus ? cdoe du travail, art. R. 4412-17 ; mtoaienutnn mlaluene ? cdoe du travail, art. R. 4541-3, art. R. 4541-6 ; équipements de traavil ? cdoe du travail, art. R. 4323-1 et suivants).

Les puinprax rseuiqs pfrseeiolnns liés à nos métiers

Cadre des rqsues à cibeln :
? la prévention de l'apparition des TMS et des rueiqss liés à la maitntuenon ;
? la prévention des rqueiuss de chtue et des aures pnibotaurtrs de momveetuns ;
? la prévention des ruieqss liés aux équipements de tiaarvl ;
? la prévention des rsueiqs cheqmiius et biologiques, nmotmenat dus aux poussières engendrées par les volailles.

Mesures potrrieirais à rteienr : les priorités adaptées aux problèmes de la pifsrsoeon et du sectuer pneseooirfnsnl snot plnamipcireent :
? le repérage des pestos à rueqsis AT ou MP en lein aevc le résultat de l'évaluation des rsqueis pnsiolneefors (EVRP) et l'élaboration d'un paln d'action puor les réduire ? en reaoltin aevc les iinsittonuts représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, ou des gpureos de taivarl de caisnolouttn du perensonl ? et luer ctilaipoaasin au neaivu posfsoeiernl ;
? l'étude et aménagements emnrugoieoqs des ptesos de taravil ;
? l'utilisation d'outils d'aide à la conception, nnaemotmt la réalité vuletrlie ;
? les musrees d'aides à tueots les opérations de mnaoeiunttn ;
? l'amélioration de la caicliorutn des personnes et des produits, y cmropis la réfection des sols, la sslangiotiiian ;
? l'installation de pcoointers coelvteils aux peotss d'accrochage aifn de maîtriser l'exposition aux poussières de volailles.

Article 21 - Obligations liées à certains risques En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Certains ftaeucrs de rsqueis pfnrioseonless fnot l'objet de pleuriss olnaigtbtios à la charge de l'employeur.

Les salariés exposés à caintres de ces resiqus au-delà des seuils

réglementaires doevnt bénéficier d'un cptome piefnrossoenl de prévention (C2P) qui pmeert de déterminer et de référencer les frtcaues de rqueiuss psoonrnslieefs d'exposition d'un lteralvuair au-delà de caeitnrs seuils. Dnas ce cas, l'employeur établit une déclaration de façon dématérialisée. En fnoticon de son epoistixn à ces risques, le salarié clumue des pintos sur son C2P.

Les enerietrps d'au mions 50 salariés :
? dnot la popprooirtn de salariés déclarés au ttrie des six futreacs de pénibilité est supérieure à 25 % ;
? ou dnot la sinistralité au trite des AT-MP est supérieure à un iindce de 0,25.
doivent se doter d'un aocrd collectif, ou d'un paln d'action, rialtef à la prévention des eeffts de l'exposition à ces rseuiqs suos peine de pénalité financière.

Article 22 - Risques psychosociaux En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les riesuqs pcoiacushsyox se tvuernot à la jocontin de l'individu et de sa soititaun de travail.

Plusieurs teyps de riques snot à dueiintsgr :
? le ssrets ;
? le mal-être pnoavt aellr jusqu'au symondre d'épuisement pfrsinooenesl ;
? les vcelnoies irentnes cmsmieos par des tarulverilas : cltfoins majeurs, harcèlement mroal ou sexuel, aiesmgetnss seitxess ;
? les volcinees externes, exercées par des pnoreness extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés.

(Cf. annxee 3 ? Fetruacs de rieqsus puasyosoichcx eitaxtrs du rporapt Gollac/Bodier « mreusr les frucates pcooshicuyasx de rsuiqe puor les maîtriser ».)

Ces rueisqs pchisayuoscx pveuent être combinés et iangetirr les uns aevc les autres.

L'exposition à ces différentes saiinutots dégradées de taivarl itpcame la santé pshuique et mloare des salariés. Il en découle également de noebmurx eeffts sur l'entreprise : ameogttanuin de l'absentéisme, des tuax d'AT/MP, dégradation du calmt social, eeffts sur la qualité du travail.

L'employeur a également une ooitigbln de prévention des aemnesitgss de harcèlement marol et des anigeesmtss de harcèlement sexuel, des ctompeemntors considérés comme une frmoe de violence, puor les trillvaaures ssebietpclus d'y être exposés. L'employeur diot arfemifr son ooitpiospn fmree à toute frmoe de vleoince en siitotuan de travail. Dnas ce cadre, l'employeur met en ?uvre, après cttnsaououlin du CSE, une démarche de ciiamcuotonmn et de sseiiilntbiaosn en vue de dissuader, d'une part, et de libérer la parole, d'autre part, puor les vttimeics potentielles. Il diot définir et cmqinumeour des sntaicnos adaptées à ces situations.

En axenne 1 snot listés les arcodcs nnotaiuax ifsrionetonleesrps sur le stress, le harcèlement et la vocliene au travail.

Les référents « harcèlement sxueel »

Le référent désigné par l'entreprise

Dans ttoues les eesntrepris d'au monis 250 salariés, l'employeur diot désigner un référent harcèlement sexuel. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute crtone le harcèlement sxueel et les ansegtmises sexistes.

L'employeur puet désigner n'importe quel salarié de l'entreprise, mais, puor des riaonss de légitimité et de visibilité, le ministère chargé du tvaial reconmamde que le salarié désigné siot intégré au srvecie rseucoress humaenis de l'entreprise.

Le référent désigné par le comité saciol et économique (CSE)

En complément du référent désigné par l'entreprise, un référent diot être désigné par le CSE, pamri ses membres, à la sutie d'une résolution adoptée à la majorité des merembs présents ? étant précisé que le président ne prcipiaie pas au vote. Le référent puet être désigné prmai les tuarilites ou les suppléants du CSE. Par ailleurs, il est désigné puor une durée précise qui penrd fin aevc cllee du maadnt des mrmeebs élus du CSE.

Contrairement au référent de l'entreprise, il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent CSE. Celui-ci doit donc être désigné dans toutes les entreprises puvées d'un CSE.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dépourvues de CSE en raison d'une censure aux élections, et dans les entreprises de moins de 11 salariés, le référent « SST » ou un salarié volontaire peut être désigné référent par l'employeur.

Le référent ainsi désigné peut donner à bénéficier de la journée de formation aux risques psychosociaux et au harcèlement visée à l'article 13 du présent accord.

Article 23 - Chapitre VII Prévention et gestion de la pénibilité

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Concernant les facteurs de risques de « pénibilité » listés à l'article L. 4161-1 du code du travail, l'employeur doit consigner, en annexe du document unique :

? les données collectées utiles à l'évaluation des expositions individuelles à ces facteurs de risques, le cas échéant à partir de l'identification de postes, métiers ou stations de travail ;
? la proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques plafonnés au-delà des seuils prévus.

Cette procédure est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Sont concernés les facteurs de risques liés à :

? des conditions physiques marquées : monotones, menales de ce genre ; postures pénibles définies comme postures forcées des articulations ; vibrations mécaniques ;
? un environnement physique : agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; températures extrêmes ; bruit ;
? les rythmes de travail : travail de nuit ; travail en équipes successives alternées ; travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétitifs, sciatnollt tuot ou pitare du mrmbee supérieur, à une fréquence élevée et sous contrainte.

Le guide méthodologique pour la réalisation du diagnostic pénibilité, élaboré par l'ANIA en 2016, est un outil permettant d'évaluer l'exposition aux risques, à disposition des entreprises.

Les facteurs et les critères qui sont reconnus dans le cadre de la pénibilité au travail, sont rappelés en annexe 5.

Chapitre VIII Accompagnement du retour à l'emploi

Article 24 - Gestion et suivi des accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Aucun accident ou maladie ne doit être banalisé ; il doit faire l'objet d'une grande attention afin qu'il ne se reproduise pas.

Ainsi, la gestion et le suivi des AT/MP nécessitent :

? de réaliser systématiquement une enquête afin d'analyser les accidents et les maladies professionnelles pour en déterminer les causes et mettre en place les mesures de prévention adéquates ;
? de gérer de manière anticipée le retour du salarié à travers la procédure de ré-accueil (visite de préreprise) avant le moment de son arrêt de travail ;
? de mettre à jour le DREUP ;
? d'élaborer une communication autour des accidents et des maladies professionnelles de l'établissement.

L'analyse d'un cas d'AT/MP est effectuée par une équipe intégrant de manière systématique le référent sécurité, le manager et un

membre élu au CSE, ainsi qu'un représentant de la fonction RH et une infirmière selon les besoins. Elle s'opère en présence de la victime ou du malade, dans la mesure du possible.

L'équipe cherche à trouver des solutions pour empêcher la cause, à limiter, voire en limiter les conséquences.

Article 25 - Rendez-vous de liaison

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

La loi Santé du 2 août 2021 prévoit la possibilité d'organiser un rendez-vous de liaison pour les salariés en arrêt de travail ? pour accéder ou malade (d'origine professionnelle ou non) ? d'au moins 30 jours.

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de permettre un lien entre le salarié, pendant son arrêt de travail, et l'employeur, et d'informer le salarié des mesures d'accompagnement possibles (procédure de ré-accueil, possibilité d'un accès encadré, visite de reprise?).

Le rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce rendez-vous n'est pas obligatoire.

Article 26 - Procédure de ré-accueil

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

La mise en place d'un processus de ré-accueil est indispensable pour tout arrêt de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'une durée supérieure ou égale à 30 jours, et pour les autres types d'arrêts de travail d'une durée supérieure ou égale à 60 jours.

L'employeur met en place la procédure de ré-accueil suivante :

? en amont, définir et formaliser les modalités de repos (heure et lieu du ré-accueil, notamment) ;
? à la reprise de poste, organiser un entretien de ré-accueil où seront abordés, avec le salarié, les points suivants :
?? l'actualité de l'entreprise et les éventuels changements ;
?? les éventuelles difficultés identifiées par le salarié ;
?? les éventuelles restrictions médicales ;
?? les éventuelles possibilités offertes en matière de dispositifs de reprise à l'entreprise.

Une lettre d'entretien de ré-accueil est communiquée au CSE et à la CCSST (cf. modèle en annexe 7).

Selon les cas de figure :

? le salarié reprend le travail sur son poste sans aménagement nécessaire ;
? le salarié reprend le travail sur son poste avec des aménagements nécessaires, de manière ponctuelle ou durablement, en fonction des situations individuelles.
? il peut s'agir d'aménagements du poste de travail ou du contenu du travail. Les objectifs fixés, en termes de performances, au salarié restent son activité située à un arrêt de travail, doivent être réajustés et précisés dans la lettre de mise en puissance, en fonction des restrictions médicales ;
? le salarié reprend le travail sur un nouvel emploi.
Dans ce cas, l'identification de cet emploi pendant la période des éventuelles restrictions médicales et l'avis du médecin du travail, sont obtenus en termes d'inaptitude partielle. Le processus de retour pour accéder au nouvel emploi sera formalisé et mis en place dès la reprise du travail ;
? le salarié reprend le travail avec un aménagement de son temps de travail.

Dans ce cas, l'entreprise ? en dehors des cas prévus créant le mi-temps thérapeutique ? peut proposer une reprise à temps partiel, en accord avec le salarié.

Lorsque l'arrêt de travail fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ou le manager doit :
?? présenter les résultats de l'analyse de l'accident ou de la maladie professionnelle ;
?? présenter le plan d'actions mis en place ;
?? définir les engagements pris pour éviter que le sinistre ne se reproduise.

Article 27 - Mesures d'accompagnement

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

a) L'essai encadré

L'essai encadré, sollicité par le salarié ou proposé par les services de santé au travail ou d'assurance maladie, permet de vérifier la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé. Il permet de tester la capacité à reprendre son ancien poste, d'obtenir un aménagement de poste, d'obtenir un nouveau poste ou de préparer une reconversion professionnelle.

Cet essai est réalisé pendant l'arrêt de travail. Sa durée maximale est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnés (en plusieurs temps). Il est renouvelable éventuellement une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours.

b) Visite de reprise

Tout salarié absent, pour maladie d'une durée de plus de 60 jours, pour accident de travail d'une durée de plus de 30 jours, à la suite d'une maladie professionnelle ou en raison d'un congé maternité, doit bénéficier d'une visite de reprise auprès du médecin du travail, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail. Cette visite est confiée au médecin du travail d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son absence, et d'accompagner son retour par les biais d'éventuelles mesures d'adaptation du poste.

Cette visite sera organisée par l'employeur au plus tard dans les 8 jours suivant la fin de l'arrêt de travail ou le retour de congé maternité.

c) Entretien professionnel

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due, notamment, à :

- ? un congé de maternité ;
- ? un congé parental à temps partiel ou partiel ;
- ? un congé d'adoption ;
- ? un arrêt maladie de plus de 6 mois.

Cet entretien professionnel vise à :

- ? accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changements de poste, promotion?) ; et
- ? identifier ses besoins de formation.

d) Visite mi-carrière (45 ans)

L'examen de mi-carrière a pour objectif de :

- ? vérifier un état des lieux concernant l'adéquation du poste à l'état de santé du salarié, en particulier en ce qui concerne l'exposition aux risques professionnels ;
- ? évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié ;
- ? sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

e) Démarche de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien dans l'emploi

En complément de la prise en compte des indicateurs de travail dans l'anticipation des parcours professionnels, une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, notamment en cas d'arrêt de longue durée, peut être menée avec l'accord du salarié, en liaison avec le médecin du travail qui est lui-même en relation avec le médecin-conseil de la sécurité sociale et le médecin traitant. La démarche préventive concerne également des salariés qui, sans être arrêtés, peuvent rencontrer des difficultés, notamment du fait de leur âge, à se maintenir dans la même situation de travail. L'identification des salariés concernés se fait avec l'aide du médecin du travail. L'identification des postes de travail « les moins adaptés » doit être utilisée pour favoriser le maintien dans l'emploi. Il est rappelé que le CSE a notamment pour mission de contribuer à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois, au cours de leur vie professionnelle.

Il existe de nombreux acteurs compétents en matière de maintien dans l'emploi : services de prévention et de santé au travail, services sociaux du travail, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle des salariés d'assurance maladie et de la santé au travail (CARSAT), autres de l'emploi et du handicap, acteurs des systèmes de soins, complémentaires santé, organismes de formation professionnelle, associations

d'accompagnement des salariés en difficulté de longue durée dans le retour à l'emploi?

Tant pour les entreprises, notamment les plus petites, que pour les salariés eux-mêmes, ces dispositifs d'appui sont mal connus et parfois difficilement accessibles. L'amélioration de l'information des employeurs, notamment des TPE-PME, et des salariés sur la manière de mobiliser les atouts de leur entreprise est capitale.

Article 28 - Chapitre IX Les moyens

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les représentants du personnel ont la possibilité de réaliser des missions de travail telles que, par exemple des enquêtes ou des enquêtes, en cas d'accident du travail.

Le temps passé aux réunions de la CCSST est rémunéré comme du temps de travail.

Le temps passé par la CCSST à l'analyse des situations de travail et à la recherche de mesures de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, aux enquêtes en cas d'AT, MP/MCP, incidents répétés, est du temps de travail et non déduit du temps de délégation.

Le CSE choisit le ou les salariés pour réaliser l'ensemble des missions qu'il délègue à la CCSST.

Les membres de la CCSST doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

La durée minimale de ces formations est fixée à cinq jours pour tous les membres du CSE, hors de leur mandat. Par ailleurs, en plus de la formation initiale de 5 jours, les élus au CSE peuvent également bénéficier d'une journée de formation supplémentaire spécifique aux risques professionnels et au harcèlement (moral, sexuel et antisémites) prévue en crèche par l'employeur et dispensée par l'organisme de formation choisi par l'employeur afin d'assurer au sein de l'entreprise la même vision et la même méthodologie (cf. article 13).

En cas de renouvellement du mandat, la durée minimale de formation est fixée à :

- ? trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- ? cinq jours pour les membres de la CCSST dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Par ailleurs, le salarié référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, désigné par le CSE parmi ses membres, doit également bénéficier de cette formation, dans les mêmes conditions que les élus du CSE.

Le CSE élit un ou plusieurs membres de la CCSST au CSE. Il est présent aux réunions du CSE dans les cas où les problèmes de travail sont évoqués des problèmes de travail. Les représentants élus du CSE sont les seuls à exercer de leurs missions.

L'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements doit définir des représentants de proximité si les salariés l'estiment efficace au regard de l'organisation de l'entreprise.

Cet accord précise alors :

- ? le nombre de représentants de proximité ;
- ? leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- ? les modalités de leur désignation ;
- ? leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du CSE, ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ils bénéficient de la potiertcon ctorne le liiceeemnt conformément à l'article L. 2411-1 du cdoe du travail.

? aetipncir les éventuelles problématiques ;
? distceur des difficultés vécues dnas l'activité de travail.

Article 30 - Aménagement des conditions de travail QVCT
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Chapitre X Qualité de vie et conditions de travail

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

La nootin de qualité de vie au tvraail (QVT) cponsreod à un sneitnemt de bien-être au travail, perçu cclntlveoeiemt et individuellement, qui eolbng l'ambiance, la ctruule de l'entreprise, l'intérêt au travail, les ctnoioinds de travail, le smineentt d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une rinacacssonene et une vilraioitsan du tviaarl effectué.

L'appui et l'écoute, apportés aux salariés et à l'ensemble des rplonseseabs hiérarchiques, jenout un rôle esenetsil dnas l'amélioration de la qualité de vie et des cnnitidoos de travail. C'est une mossiin inattmproe de la ftnicoon « recosrseus heinmaus ».

La fitnocon reeuorscscs heamunis ctniruobe également au déploiement des démarches de qualité de vie et des coiodnnts de tivaarl et se coordonne, le cas échéant, aevc les preennoss en cgahre de la prévention des rsuieqs professionnels.

Article 29 - Proposition de mesures concrètes
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Parmi les mesures concrètes que puet atodper l'entreprise, dnas le cdrae d'une démarche de qualité de vie et des ctonidios de travail, on puet nntomaemt citer (liste non exhaustive) :

- ? le développement du télétravail ou du tvaarl à datncsie ;
- ? la msie en ?uvre du dorit à la déconnexion ou à la conixnon cosihi ;
- ? l'aménagement du tpeps de tvraial fravsonait l'exercice des responsabilités fmaaiellis et ptraeenals ;
- ? l'aménagement de tpeps de tviaarl puor les salariés davnet aedir des poesnens dépendantes ;
- ? l'aménagement du tpeps de tviaarl puor les salariés en fin de carrière ;
- ? le développement d'outils numériques peenrmtatt de réduire les déplacements porlfeisnsoes ;
- ? le dolugaie pesnsioeonrfl ertne les salariés et luers roeabsplenss hiérarchiques, pnrmateett de friae des prinopiotsos d'amélioration de luer tviaarl et de l'organisation en place ;
- ? la voiriaraostln des métiers de l'entreprise et de luer utilité afin, notamment, de rencfeorr le smtineent de faire du bon tviaarl et la cnananocsise des métiers ;
- ? la création de leieux ou de moetmns puor des échanges ciaiovnux ;
- ? l'organisation d'évènements de rconnfmeert d'équipe ;
- ? l'organisation d'évènements siftrpos et la priootomn de la prtuaqie régulière d'une activité pshiuqye ;
- ? la msie à dsspiioiotn de pgmoamrers nnnittlurioes ou d'aide à l'arrêt de parqeutis actvddeis ;
- ? l'aménagement du tpeps de trivaal puor les fmemes eicnnetes ;
- ? l'aménagement du tpeps de taivral puor les pneeosrns handicapés.

Pour les cadres concernés par le froafit en jours, un erttenien aneunl spécifique pterretma d'évaluer aevc sa hiérarchie, la réalité de l'autonomie de la giosetn du tpeps de tairavl et le pidos de la cgahre de travail.

Des eaescps de dusssoiicn pnuevet être créés et des réunions organisées régulièrement (réunions d'équipes, goepurs de travail, etritenen professionnel?) atuour de la prévention et de la santé au travail.

Ces eescsaps de dicisoussn dieonvt perttmree de :

- ? dnneor la ploraie libre aux salariés sur les qoenstuis de santé au tivaarl et sur les cdinoiotns de triaval ;
- ? dcteisor du ctnexote d'exercice de l'activité pnsoliofsneelre et de ses évolutions ;
- ? développer des oiniasorgnats du tviaarl ciaclinnot efficacité et intérêt puor les salariés ;

Conformément aux diotosispins légales en vigueur, le CSE, nmaomtnet au tvarres de sa CSSCT, diot être consulté en cas d'aménagements itatrmpons mafodinit les cidonnoits de santé et de sécurité ou les cnnioitois de travail, et nmnotaemt anvat ttuoe tanasirmtofron ipnmraotte des psetos de traiaavl ianatpcmt les cdnniioots de santé, de sécurité ou de trivaal découlant nomneatmt :

- ? de l'organisation du taviaarl ;
- ? d'une maiootfiidcn irpaonmtte des luocax ;
- ? avant totue mitoifaocidn iraptotmne des cdeances et des noemrs de productivité.

Chapitre XI Dispositions finales

Article 31 - Suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les piretnaraes saioucx crnnaescot cahque année un tpeps d'échanges et de négociation puor le sviui et l'évaluation de la piutqiloe de prévention des reqsius pisonreosnlfs de la branche.

À ctete occasion, snot présentés :

- ? les données chiffrées de la CATMNS ;
- ? la déclinaison de l'accord dnas l'ensemble des ereesnrtps de la bacrnhe ;
- ? les anotcis cnoetidus par les etersinpers et lreus effets.

Au vu des tvaurax de suivi, les prreeaatins sucoaix peorsopnt des améliorations pantrot sur les cidoninots et l'organisation du tiraavl au sien de la branche.

Indicateurs de bnachre :

L'ensemble des iutecndrias nntaaaoix de sinistralité de la bcarhne est dbsnilpoie sur le stie de la bahrcne anectcdis du tavaarl et maileads pnsfnllioeosees : <https://assurance-maladie.ameli.fr/etudes-et-donnees/par-them e/risques-professionnels-et-sinistralite/sinistralite-secteur-activite-risques-professionnels>.

Par ailleurs, ce stie peemrt de connaître la sinistralité dnas le seucetr de la vliolale par catégorie de rieursqs et par cdoe d'activité pfeoirsennsloe (Code APE/NAF).

Un svuii des rsuieqs proteriraais srea réalisé dnas le carde du blian saicol annuel.

Article 32 - Communication
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les ogiotasranins peoiosnellnfress d'employeurs sbreinsoniselit les dgeiarints d'entreprises de manière régulière et prnroeoopst des dumeconts tpyes pettemrnat une msie en ?uvre efccaife de la pioutuqie de prévention sur le terrain.

De même, le salarié étant un atucer eseitsnel de la santé et la sécurité au travail, les oigsoatrnns sdceyinals de salariés anorut à cahgre de dfsufeir auprès des salariés le présent acorcd et asini de perttemre d'insuffler auprès d'eux une danquiyime de prévention des rsieqs professionnels.

Les oigsaitronas peoernneoissllfs d'employeurs aeusornst la potriomon de la cevnnooitn noaaintle d'objectifs auprès des enerpsrites de minos de 200 salariés.

Article 33 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les prtareaneis suoicx de la bcarhne stahouniet faitcielr et eaengucror la msie en ?uvre de démarches de prévention dnas les

eripetsres de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, des documents sont annexés au présent accord (cf. annexes 6 et 7 : guide sur la procédure d'accueil et tenue d'entretien de ré-accueil).

Les entreprises auront ainsi la possibilité de s'inspirer de ces outils dans le cadre de la mise en œuvre de leur démarche de prévention.

La convention nationale d'objectifs signée avec la CAMTNS permet, en outre, d'accompagner financièrement les PME dans les investissements, les études et les formations visant à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Article 34 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le premier jour du mois suivant la ratification de l'accord par les entreprises adhérentes à une organisation représentative d'employeurs si ratifié et, au plus tard, à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée de 4 ans commençant à courir à la date de la signature.

Article 35 - Dénonciation et révision de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander sa révision en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

• la lettre de demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse des entreprises signataires ou adhérentes, et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

• le plus tard possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées doivent ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

• les dispositions de l'accord dont la révision est demandée, restent en vigueur jusqu'à la révision ou, à défaut, restent en vigueur ;

• les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue par cet avenant, soit à défaut, à partir du jour qui suivra le dépôt de cet avenant auprès du service compétent.

Article 36 - Dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire original du présent accord sera également remis à chacune des organisations signataires.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe 1 Références réglementaires

Définition des risques spéciaux en matière de l'exercice d'un droit d'alerte

Lorsqu'un membre du CSE exerce son droit d'alerte en présence d'un danger grave et imminent, il doit informer son avis par écrit sur un formulaire spécial dont les pages sont numérotées et authentifiées par le tampon du comité (code du travail, art. L. 4132-2 ; code du travail, art. D. 4132-1). Cet avis est daté et signé. Il indique :

• les postes de travail concernés par le danger constaté ;

• la nature et la cause de ce danger ;
• le nom des travailleurs exposés.

De même, lorsqu'un travailleur ou un membre du CSE entend exercer une alerte au motif qu'il estime, de bonne foi, que les procédures ou procédés de travail utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé physique ou l'environnement, cette alerte est consignée par écrit sur un formulaire spécial dont les pages sont numérotées (code du travail, art. L. 4133-1 ; code du travail, art. D. 4133-1).

Ces alertes sont tenues, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des membres du CSE.

Définition du droit de retrait

Si un salarié a un motif raisonnable de penser que des dangers présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il a le droit immédiatement l'employeur sur la cessation de ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées. L'exercice du droit de retrait est conditionné à la présence simultanée de quatre conditions :

• le danger grave est à considérer comme une menace directe pour la vie ou la santé, c'est-à-dire une situation en matière de pourvoir une atteinte à l'intégrité physique du salarié (décès, incapacité permanente, incapacité temporaire prolongée). La situation de « danger grave et imminent » doit être distinguée du « danger immédiat » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travailleur ne peut pas être considéré comme un salarié ;

• l'imminence du danger se définit par tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché. L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé ». Il s'agit d'une appréciation au cas par cas ;

• le motif raisonnable signifie que le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie, en raison, par exemple, d'une situation non normale ou en l'absence d'équipements de protection individuelle. C'est bien au salarié d'apprécier au regard de ses compétences, de ses connaissances et de son expérience si la situation présente pour lui un danger « grave et imminent » pour sa vie ou sa santé ;

• ne pas créer une situation de danger : l'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une situation de danger grave et imminent. Par « autrui », il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait de l'exercice du droit de retrait, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il ne s'agit pas de collègues du salarié, mais aussi, le cas échéant, de tiers.

Définition de la prévention des risques professionnels

L'OMS définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps.

La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à prévenir ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention vise à agir sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies.

La prévention vise à agir à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation.

La prévention vise à limiter les effets et les conséquences des accidents et des atteintes et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Depuis la loi santé au travail du 2 août 2021, le CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour (art. L. 4121-3 du code du travail).

Ainsi, le CSE pourra rendre un avis motivé sur le contenu du

DREUP comme, par exemple :
? la pertinence et la fiabilité des méthodes et les outils utilisés pour l'évaluation des risques ;
? le recensement des risques psycho-sociaux ;
? la cotation du risque par l'employeur ;
? l'efficacité des mesures de prévention.

Le DERUP et ses versions antérieures sont conservés pendant 50 ans au moins. Ainsi, le DUERP et l'annexe de ses mises à jour font l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique tel que prévu par la loi.

Ces documents sont tenus à la disposition :
? des travailleurs, anciens travailleurs et de toute personne ou institution pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès ;
? des membres du CSE ;
? du service de prévention et de santé au travail ;
? des agents du système d'inspection du travail ;
? des agents des services de prévention de la CRSAAT ;
? des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des comités de travail ;
? des responsables de la ripartition pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont assumé la charge.

L'employeur doit afficher les règles de consultation de ce document à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.

Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT)

Selon l'article L. 4121-3-1 modifié, le PCAPARIPT « fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux (facteurs de pénibilité selon l'article L. 4161-1 du code du travail) ainsi que, pour chaque mesure, ses modalités d'exécution et l'estimation de son coût ».

De surcroît, le PPRPACAIT « identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées » et doit « commander un calendrier de mise en œuvre ».

Outre les enquêtes réalisées en cas d'accidents du travail graves, immédiats ou à caractère psychosocial grave, ou incidents répétés ayant révélé un risque grave, une attention spécifique est portée à ces événements même s'ils sont sans gravité.

Le CSE est informé par l'employeur au plus tard 3 jours après l'événement. Il doit être analysé par un groupe d'enquête participatif (élus et représentants employeur). Le compte-rendu de l'enquête doit suivre la trame des fiches CREFA spécifiques et être co-signé par les représentants de l'employeur et des élus ayant participé à l'enquête.

Lorsque ces événements ont révélé l'existence d'un risque grave, le compte-rendu est envoyé en double exemplaire dans les 15 jours à l'inspection du travail.

Rôle de l'infirmier

Conformément aux dispositions de l'article R. 4623-32 du code du travail, dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, un infirmier ou infirmière doit être présent et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Depuis la loi de modernisation du système de santé du 2 août 2021, les « infirmiers en pratique avancée » en santé au travail sont à l'interface de l'exercice infirmier et de l'exercice médical. La loi leur permet d'exercer, avec des compétences élargies, en assistance d'un médecin du travail pendant les visites d'information et de prévention <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/acces-territorial-aux-soins/article/l-infirmier-en-pratique-avancee>.

Accords nationaux professionnels

Les accords nationaux professionnels ne sont pas opposés à l'employeur des définitions, des repères pour dépister les facteurs de stress et prévenir le stress lié aux conditions de travail, le harcèlement ou la violence. Ces accords rappellent à l'employeur sa responsabilité de déterminer en consultation avec les salariés ou les représentants du personnel les mesures appropriées à mettre en place. Ils lui préconisent des pistes d'améliorations spécifiques envisageables.

Accord national interprofessionnel sur le stress au travail le 2 juillet 2008.

Accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail le 26 mars 2010.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe 2 Formations préconisées

Formation générales et postures au travail

? Article R. 4541-8 du code du travail :

« L'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des opérations de manutention :
? d'une formation sur les risques qu'ils encourrent lors des activités ne sont pas exécutées d'une manière correctement, en tenant compte des facteurs individuels de risques définis par l'arrêté prévu à l'article R. 4541-6.
? d'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, les travailleurs sont caractérisés par leur caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et pertus à adopter pour améliorer en sécurité les opérations de manutention. La formation doit comporter des notions d'anatomie, de physiologie et de pathologie, être adaptée aux situations de travail des salariés et permettre d'acquies des connaissances pour prévenir l'usure professionnelle. »

Formations aux premiers secours

Il existe une multitude de dispositifs de formation aux secours d'urgence dont l'adaptation, pour dispenser les premiers soins, est à apprécier par l'employeur. Citons, par exemple :
? l'unité d'enseignement « Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC1) » a pour objectif de faire acquies à toute personne la connaissance des gestes élémentaires de secours. D'une durée minimale de 7 heures, elle est dispensée par des organismes habilités ou des associations notifiées ou départementales de sécurité civile agréées ;
? la formation aux « Gestes et soins d'urgence » (GSU) est, elle, réservée aux personnes travaillant dans des établissements de santé ou dans des structures médico-sociales. Elle permet notamment d'apporter aux personnes la connaissance spécifique des gestes et soins d'urgence et de la gestion des risques sanitaires, biologiques, chimiques ;
? la formation aux « Gestes qui sauvent » (GQS), dont l'objectif est de permettre au plus grand nombre de personnes de devenir le premier lien de la chaîne des secours par l'apprentissage des gestes essentiels du secours d'urgence. La durée de l'initiation est de 2 heures.

Pour autant, toutes ces formations n'intègrent pas la dimension psychosociale et la connaissance des risques éventuellement présents dans l'entreprise. C'est pourquoi, la branche AT-MP recommande la formation de « Sauveteur secouriste du travail » (SST), formation spécifique de s'inscrire en cohérence réelle avec la démarche de prévention des risques et d'organisation des secours déployée par l'employeur dans son établissement.

Cette formation de « Sauveteur secouriste du travail » (SST) est sanctionnée par la délivrance d'un certificat de SST et est assurée par des formateurs certifiés selon un programme défini dans des documents et référentiels techniques et pédagogiques, mis en ligne sur le site internet de l'INRS. La formation dure 14 heures.

Source : article IRNS ? Quels sont les obligations de l'employeur en matière de formation aux premiers secours ? ? Actualité ? INRS.

Formation incendie

Quelle que soit l'activité de l'entreprise, l'ensemble du personnel doit être formé à :

- ? donner l'alerte ;
- ? utiliser les moyens de premiers secours afin de pouvoir faire face à un début d'incendie, notamment lorsqu'il y a des étouffements ;
- ? exécuter les différents manœuvres nécessaires : mise en sécurité du poste de travail, évacuation totale ou différée si nécessaire?

En complément de ces mesures manuelles et pratiques de l'organisation des mesures de prévention de l'incendie mises en place par l'employeur, certaines salariés reçoivent spécifiquement des formations :

- ? mettre en œuvre des équipements personnels de lutte contre l'incendie : les équipiers de première et seconde intervention (EPI et ESI) ;
- ? mettre en sécurité certaines installations (coupures des énergies, stockage de gaz?) : les équipiers d'intervention technique (EIT) ;
- ? encadrer l'évacuation ou mettre en sécurité les travailleurs et tous les occupants : les équipiers d'évacuation (guide file, serre file?).

Sans les mentionner explicitement, le code du travail fait référence à des travailleurs « spécialement désignés » par l'employeur. Ces dénominations techniques figurent dans les référentiels de bonnes pratiques de sécurité incendie qui détaillent les missions de ces équipes d'intervention.

Il est souhaitable que ces personnes soient formées par un salarié appartenant à l'entreprise, désigné par l'employeur en raison de ses compétences en la matière et présentant une bonne connaissance des lieux de travail et de l'activité de l'entreprise.

Source : ? extrait ? INRS ???
<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-formation-risque-incendie-obligations-pour-employeur.html>.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe 3 Facteurs de risques psychosociaux

Quels sont les principaux facteurs des risques psychosociaux ?

? Six axes se distinguent :

1.? Les exigences au travail

L'intensité et la complexité du travail peuvent se caractériser par :

- ? des délais et des obligations manquant de clarté ;
- ? une charge des tâches excessives ;
- ? une intensification des horaires ;
- ? des rythmes de travail irréguliers.

Pour limiter contre les effets de surcharge de travail, l'employeur doit mettre en place une vision partagée entre ce que représente la charge du poste des vœux des actions réalisées au quotidien et les capacités des personnes. Les exigences doivent être satisfaisantes. Les situations de surcharge de travail peuvent entraîner également des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, avec des répercussions sur la santé des travailleurs.

2.? Les exigences émotionnelles

Au cours de son activité, le travailleur peut rencontrer des situations difficiles à gérer émotionnellement :

- ? des contacts fréquents avec des personnes difficiles ;
- ? le fait de devoir maîtriser ses émotions réelles devant ses collègues ;
- ? des conflits physiques ou verbales.

3.? Le manque d'autonomie et de maîtrise de son travail

Parmi les facteurs déterminants dans le développement de risques psychosociaux se trouve le manque d'autonomie. Comment se manifeste-t-il ?

- ? des faibles marges de manœuvre pour réaliser les tâches ;

- ? des rythmes de travail ;
- ? une sous-utilisation des compétences du travailleur.

L'employeur doit veiller à ne pas laisser l'employé « se débrouiller » seul et à donner des objectifs clairs.

4.? Les mauvaises conditions de travail

Pour prévenir les risques psychosociaux, une bonne qualité des conditions de travail est importante. Quelles sont les conditions à surveiller ? On en compte six :

- ? une vision claire des tâches à accomplir ;
- ? une solidarité entre collègues, un climat de travail ;
- ? des espaces de travail pour les travailleurs ou encore une animation des équipes représentatives du personnel ;
- ? l'absence de violence physique ou morale au sein de l'entreprise ;
- ? une reconnaissance du travail effectué, de la qualité du travail et des efforts mis en place ;
- ? un encadrement de proximité pour animer l'équipe, organiser les tâches et gérer les difficultés.

5.? Les conditions de travail et la qualité de l'emploi

Pour un travailleur, le fait de ne pas pouvoir échanger avec ses collègues ou son supérieur sur les méthodes et les objectifs de son travail est un facteur de risques psychosociaux.

Plusieurs conditions sont en jeu :

- ? la présence ou l'absence du travail pour un employé ;
- ? l'impression de faire un travail inutile.

6.? L'insécurité de la situation de travail

Les conditions de travail, la précarité d'un contrat, retard dans les versements des salaires, insécurité socio-économique, chômage de longue durée ou de métier sans être préparé, etc. jouent un rôle dans le développement des risques psychosociaux chez les travailleurs.

Extrait du rapport Gollac/Bodier « mesurer les facteurs de risque au travail pour les maîtriser »

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe 4 Passeport de prévention Passeport de prévention

Prévu récemment par le code du travail, le « passeport de prévention » est un document numérique individuel permettant de recenser l'ensemble des facteurs relatifs à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les attestations, certifications et diplômes obtenus par les travailleurs à la suite de ces formations.

Son objectif est de mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin de faciliter la prévention des risques.

Ce document permet de :

- ? s'assurer que chaque salarié a suivi une formation en santé et sécurité suffisante pour l'exécution de son travail de manière sécurisée ;
- ? éviter que le salarié réalise de manière répétitive la même formation et ainsi favoriser la mise en place de formations complémentaires.

Le « passeport de prévention » est un document attaché à la personne du salarié et non à l'entreprise qui l'emploie.

Il est complété par l'employeur, l'organisme de formation ou le salarié lui-même, pour y insérer les attestations, certifications et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de ces formations.

À l'ouverture du dispositif, les employeurs déclareront et les organismes de formation en santé et sécurité au travail dispensés aux salariés.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Extrait aictre IRNS : « Ce qu'il fuat retenir, meesurs de prévention ou de csplamoeotnn » :

Mesures de prévention ou de compensation

Le cdoe du trvaail prévoit une oolbaiigtn générale de sécurité qui imcnobe à tuot employeur. À ce titre, il diot évaluer et prévenir l'ensemble des rquesius pnesflsoneoris auxulqes snot exposés les salariés. Lqrusoe les mrueess de prévention se révèlent insuffisantes, caeitnrs reqsuis pneveut aivor des conséquences sur luer santé. Puor ceairtns d'entre eux, des aotincs spécifiques dneivot être msies en place. Losuqre les seluis d'exposition réglementaires à canerits fructaes de rsuieqs snot dépassés, des mécanismes de compioetasnn snot prévus au bénéfice des salariés concernés.

Le diotspsiif de prévention et de comptineoasn des eiptnoxios à ctreinas fauterics de rqueius pofinerlssnoes (ancien « dstiispoif pénibilité »).

Les etoinxospis à ciranets fecrtaus de reiusqs pnseliefrnosos onuert droit, suos ctreaenis conditions, à des meeruss de cteioptionsmon qui vreiant sleon les fauterics concernés.

Champ d'application du dispositif

Ce dissoitpif spécifique cnreoce les eoxpiniosts du talrueialvr à un o plseriuus fauterics de riusqs prsoenoeilfnss liés à des crtntinaoes peiuysqhs marquées, un eeonnnneimrt piuqshye asirseqh ou à cainerts rmythes de travail.

10 fertcuas de rsuiqe snot prévus par le cdoe du travail.

Facteurs de rsuieqs pfosnersoilnes visés par le doistisipf spécifique

- ? Carnitteons piheusyqs marquées :
- ? mnnueiatotns melulenas de charges, c'est-à-dire tutoe opération de tpransot ou de suetion d'une caghre dnot le lavage, la pose, la poussée, la traction, le prot ou le déplacement, qui egixe l'effort pihysuqe d'un ou de puuilrses trailelvraus ;
- ? pstroeus pénibles définies cmmoe positios forcées des aticniutoalrs ;
- ? vtoanbiirs mécaniques tmnesrasis aux mians et aux bars et celes tasirsneims à l'ensemble du corps.

- ? Eovenrnnemmit phyiqsue asgiesrf :
- ? antegs ceuihqims dangereux, y cmpiros les poussières et les fumées ;
- ? activités exercées en meilu hryrbaepe ;
- ? températures extrêmes ;
- ? bruit.

? Rtymehs de taarvil :

Facteur de reusiqs professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hrarepbye définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 itetneornvins ou tvaaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Cisuels ou au mions égale à 30 degrés Celsius		900 heeurs par an
c) Briut [1] mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au briut [1] rapporté à une période de référence de 8 heerus d'au mions 81 décibels (A)		600 hueres par an
	Exposition à un nvaieu de poeirssn aioqcutse de crête [1] au monis égal à 135 décibels (C)		120 fios par an
[1] ? En tnanet cmpote de l'atténuation liée au prot éventuel de peteutcors iidedvnlus ctrone le birut (PICB).			

Seuils associés aux faretucs de rsiques pnesolnoerfiss fixés au trie de ctiraens rhymets de travail

- ? taiavrl de niut suos cianerts ciooidnnts ;
- ? traavil en équipes sceivcuesss alternantes, communément appelé triaavrl posté (comme par elpmxee les 3 × 8 ou 2 × 12) ;
- ? tviaarl répétitif caractérisé par la réalisation de tvuaarx imuipnlqat l'exécution de metnomeuvs répétés, stocillnait tuot ou pitare du mebmre supérieur, à une fréquence élevée et suos candcee contrainte.

Selon les aeirclts L. 4161-1 et D. 4161-1 du cdoe du travail.

L'obligation de mtetre en palce des meesurs de prévention est aalplclipbe puor tuos ces fauretcs de riequss professionnels. En revanche, les meruess de cmpesoniotan snot différenciées.

Mesures de ctoameispnn (depuis le 1er ortcboe 2017)

Seuls six des 10 ftaruces de risueqs pleosroninsefs concernés par le « disotipisf pénibilité » pmtetnreet d'acquérir des ptnios crédités sur le cotpme pefernnsoisol de prévention (C2P) :

- ? activités exercées en mielu hryrbaepe ;
 - ? températures extrêmes ;
 - ? biurt ;
 - ? tiraval de niut ;
 - ? tviaarl en équipes sicesesuvces anntretales ;
 - ? tviaarl répétitif.
- Pour les salariés exposés aux quate aurts « fteucras de pénibilité », il est prévu un aménagement du doiistsipf spécifique de cniepmotsoan prévu deipus la loi poanrtt réforme des rtaeitres du 9 nbeomvre 2010 (départ anticipé en retraite) :
- ? mtointueans meneualls de cghares ;
 - ? ptusoers pénibles ;
 - ? votainribs mécaniques ;
 - ? aentgs ciheqmuis dangereux.

Seuils réglementaires

Lorsque le ditioppsf spécifique a été mis en place, il n'y aviat pas de seuils. C'est stuie à la première réforme du dsioiitsipf qu'au 1er jenivar 2015 il a été prévu que, puor l'application des dsiiopstions raeiltevs à la pénibilité, ne seinot pisres en cmopte que les eopstinixos aux rueisqs professionnels, fercuats de pénibilité, au-delà de crnieats seuils, après apcaotliipn des meresus de pirooetctn cloetcvile et individuelle.

Ainsi, puor cauqhe ftecaur de riquse perseonfonil concerné par le dispositif, des sulies d'exposition chiffrés aaiecnssiot une aciotn ou stiotaun à une intensité et à une durée minimale. S'ils étaient dépassés, des poitns étaient crédités sur le C3P.

Depuis le 1er ooctrbe 2017, une dtitoinciscn est effectuée etnre ces fucaerts de rueqiss professionnels, psuique suels les six d'entre eux sblpseuitecs de pemtierre d'acquérir des pionts crédités sur le C2P ont des slueis qui lures snot associés (art. D. 4163-2 du cdoe du travail).

Seuils associés aux fcteurs de rsqueius prenlnoseifos fixés au trie de l'environnement puihqyse agressif

Facteur de ruiseqs professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale

a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail en 24 heures et 5 heures	100 [1] nuits par an
b) Travail en équipes seccsvsuis alternantes	Travail en équipes seccsvsuis anletartnes ilaimqupt au miunmm une heure de travail en 24 heures et 5 heures	30 [1] nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux iqanumilpt l'exécution de mteemnovus répétés, snlloiciatt tuot ou ptaire du mmrbee supérieur, à une fréquence élevée et sous ceacne contrainte Temps de ccyle inférieur ou égal à 30 scenoeds : 15 acitnos teqiecnhs ou plus 900 hueers par an	Temps de ccyle inférieur ou égal à 30 secodnes : 15 aicnos tqheueicns ou plus	900 hueers par an
	Temps de cylce supérieur à 30 secondes, tmpes de cclyle vliraabe ou abcesne de tpmes de cycle : 30 aoncits tunceiehqs ou puls par minute	

[1] ? Dipeus le 1er smperbete 2023. Auparavant, les suleis étaient recvnpemestet de 120 et de 50 nuits par an pour le travail de nuit et le travail en équipes sscueisvecs alternantes.

Pour en siaovr puls sur les seuils, cosntuler l'annexe 3 de l'instruction n° DGT/ DSS/ SAFSL/2016/178 du 20 juin 2016 riaeitve à la msie en pacle du cotpme peornensl de prévention de la pénibilité.

Extrait arlitce IRNS : « Cmnesioponats liées aux extspoionis à canreits fteruacs de reuiqss pfeoorlnesins ».

Compensations liées aux extiosonips à ctrneias fteuacrs de risequs professionnels

À la possibilité de départ en ratetrie anticipé prévue par la réforme des retiatres de 2010, s'est ajouté, snas pour autnat s'y substituer, un deuxième diosipstif mis en pcale par clele de 2014, irnaasutnt le cmptoe pnsorenel de prévention de la pénibilité (C3P).

En d'autres termes, ces duex doistspfiis de cmoasnoeitpn coexistaient.

? Txtees mattnet en pacle les dsfopsiitis de ctiosaemonpn liés à la pénibilité :

? loi n° 2010-1330 du 9 nobrevme 2010 : aaemsnebsit de l'âge de départ à la reaittre à 60 ans pour tuos les salariés jsaiutnft d'une incapacité pnternamee pietrlale au ttire d'une mlidaae prnoifsllelnsoee (MP) ou d'un adciecnt du travail (AT), suos cntiears cootnniids (applicable deipus le 1er juillet 2011) ;

? loi n° 2014-40 du 20 jaenivr 2014 : iauatrnitosn d'un C3P qui premet de clopeimsaitbr suos fomre de pntois les dtrois que cuahqe tvaeeulirlr exposé à des fatcrues de pénibilité aecriugt du fiat de ctete exposition, pntois qui pveeunt être utilisés à différentes fnis (application psgiorrsvve à cpemtor du 1er javnier 2015) ;

? aevc l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 speetbrme 2017,4 futacres de rsuqie prnlseioeofsns snot storis du cmahp d'application du « ctpmoe pénibilité », C3P dnveeu ctmptoe prnofeesosnil de prévention (C2P) et relèvent désormais uqmneiuet du dptoisissf de départ anticipé inneeatimilt prévu, aevc queeqles aménagements. De plus, ce dissitpof a également été modifié par la loi n° 2023-270 du 14 arvil 2023 de fnmnceiant rctcfaitveiee de la sécurité salicoe pour 2023.

Départ à la raterite anticipé en cas d'incapacité permanente

Les salariés jiaufsintt d'un ctreaïn tuax d'incapacité ptnmenerae plltieare (IPP) ont droit, suos caeinets conditions, à une rieratte anticipée.

En effet, dupies le 1er jeulilt 2011, le cdoe de la sécurité scoioiae (articles L. 351-1-4, D. 351-1-9 et D. 351-1-10) prévoit la possibilité d'un départ à la rrtiaree à 60 ans, puor les salariés jsaiinfutt d'une IPP rcueonne au ttire d'une MP, ou d'un AT ayant entraîné des lésions idnqueuets à cllées indemnisées au ttire d'une MP :

? si le tuax d'IPP est d'au mmois 20 % : l'âge de départ à la rieratte est abaissé à 60 ans ;

? si le tuax d'IPP est inférieur à 20 %, mias au mnios égale à 10 % suos réserve que l'assuré ait été exposé pendant 17 ans à un ou prlieusus freaucts de pénibilité et qu'il psiuse être établi que cttee IPP est dereitcnmet liée à cttee eoixtspoin : l'âge de départ à la ratetrie est abaissé de 2 ans.

À noetr : à chuaqe cas d'IPP, il est prévu une procédure et des cooiidnnts d'obtention spécifiques. Puor de puls amleps iaromtinfnos sur la msie en ?uvre de cttee possibilité de départ anticipé à la retraite, le lecetur s'adresser à la casise chargée des rtetieras de la région dnnot il dépend.

Depuis le 1er orbctoe 2017, ce dsotpsiif est aménagé puor les qutare furetcas de rseuiqs pnlnefoiorsres désormais eclus du C2P. En effet, lqsrue l'incapacité prmtneee est rcneoue au trtie d'une maldiae ponfeslsloernie consécutive à l'exposition à l'un ou des fuctreas de risques ponnsfeiorless eclus du C2P, les ctonidonis rvtileeas à la durée d'exposition (17 ans) et au lein decrit aevc cttee etxoispoin prévues en cas d'incapacité ptamnreee inférieure à 20 % mias supérieure à 10 % ne snot pas applicables.

Et dnas ce cas, l'avis de la cosmisimon pidlnisicruiparile prévu dnas la procédure n'est pas requis. Un arrêté fxie la ltsie des meaidals pnrieslenelfosos concernées.

À noetr : Les assurés qui reçoivent une indemnité au tirtre d'une incapacité pnreaemtne d'un tuax au monis égal à 10 % reçoivent, à luer 59e anniversaire, une ioftomainrn par la CANV sur le dsspitioif de rrtiaee anticipée puor incapacité (articles L. 434-2 et D. 434-3-1 du cdoe de la sécurité sociale).

Compte pfsrnoiesenol de prévention (C2P)

La loi 2014-40 du 20 jvneiar 2014 a créé cmome dssoiitpf de ctioapsenomn le cmptoe pennseorl de prévention de la pénibilité (C3P), en dreohs de considérations liées à un qoqlcuenue tuax d'IPP. Ce dotisisif n'exclut dnoc pas, cmme le fiat cleui itorudnit par la loi de 2010, les tureivlrilas qui, bein qu'exposés à des fcuatres de pénibilité, ne pneuevt bénéficier d'un départ anticipé à la rrtietae car ils ne reilempnst pas les cinoinotds liés à l'IPP.

En effet, le suel fiat d'être exposé à un ou peirlusus risques, fceutras de pénibilité, au-delà des sielus réglementaires après aoppligan des mureses de ptoreciton ccellivote et individuelle, pmeret d'acquérir des pnoits qui sorent enregistrés sur le « ctmptoe pénibilité ».

Le « ctpmoe pénibilité » est entré en vigueur progressivement. Ainsi, au 1er jveianr 2015, suels qautre fecrtaus de pénibilité prttaimneet l'ouverture de droits. Les six aurets n'ont été pirs en cmptoe qu'au 1er jleulilt 2016.

Depuis le 1er oocrbte 2017, le C2P qui a remplacé le C3P n'est prévu que puor six de ces facteurs, les ateurs ne relèvent puls que du dipotsisif aménagé de départ à la ritetare anticipé puor incapacité.

? Feucarts de pénibilité pirs en ctmptoe sur le C2P à prtiar du 1er oobrctoe 2017 :

- ? activités exercées en meiliu hpyrearbe ;
- ? températures extrêmes ;
- ? birut ;
- ? taivarl de nuit ;
- ? traavil en équipes scceveuseis aneretnltas ;
- ? tvarail répétitif.

À ntoer : Par ailleurs, est désormais prévue la possibilité d'un aeobndment du ctpmoe pnneroosl de ftoamoirn (CPF) : au trtie de la rocrieenvosn professionnelle, la victmie attetine d'une incapacité ptnenmreae puet bénéficier d'un amoebndnt de son CPF selon les modalités fixées par décret (art. s L. 432-12 et R. 432-9-2 et saivnnts du cdoe de la sécurité sociale).

Travailleurs puovnat bénéficiers d'un C2P

Le C2P est spltsecbuie d'être ouervt au bénéfice de tuot salarié du suecetr privé, des salariés régis par un stautt pcuaertilir et du pnoersent des peenorsns pqlibuues employé dnas les cniindtoos de dorit privé. Outre les tareauivlrsls détachés en Fnarce et les tleiaraurvls de dirot public, ne punveet en bénéficiers les salariés affiliés à un régime spécial de rtrateie cotpaonrmt déjà un dipistsoif spécifique de rnscosecinaane et de ctpminoaseon de la pénibilité (liste de ces régimes fixée par le décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014).

À netor : les salariés du pelcrtaiuir epleuymor et les salariés tartluieis d'un ctraont de taiarvl d'une durée inférieure à un mios snot temleatont eculxs du dioitpssif spécifique prévu par le cdoe du travail.

Le cdoe du taavirl détermine les cniinodotis :
? d'ouverture et d'abondement du cpmpte (le salarié n'a aucue démarche à effectuer, le comtpe étant anaimuomeuettqt créé et abondé au début de chauqe année civile, au vu de la déclaration aelnulne de l'employeur effectuée puor l'année précédente) ;
? d'utilisation du cpmpte puor la frimtoaon professionnelle, le psagase à tepms piertal et puor la retraite, asnii que, deiups le 1er speetmrbe 2023, la rcseovonrien pionleonrflesse ;
? de fannincemet des drotis liés au compte.

Le barème d'attribution des ponits pernd en coptme la durée du cntaort de traival et le nbomre de fcurteas aulxeuqs le taulilraevr est exposé. Diepus le 1er setermbe 2023, le nrboe de ptoins attribués est proniopnrtal au nbomre de faecturs aqxluueus le salarié est exposé (auparavant le normbe de potnis était juste doublé lqsuore le salarié était exposé à duex fctuears ou plus). L'attribution se frea cuaqhe année civile.

La ltiime de 100 pnotis panouvt être irnicsts sur le cpmpte au cruos de la carrière a été supprimée duepis le 1er sebtrpeme 2023.

Les poitns accumulés sur le cpmpte pnrourout être utilisés puor fceianr :
? une fotraoimn psefesnlrlonoe ptaretment de s'orienter vres un eomlpi non exposé ou mnois exposé à des ftucreas de pénibilité (1 ponit = 500 eruos crédités sur le cpmpte peosernl de formation, mnonatt puls iarmprnott dpeius le 1er spmteebre 2023) ;
? un complément de rémunération lros d'un pasgsae à tepms peatril (utilisation par terhnas de 10 points, dnas la lmtiie de 80 ptonis puor les salariés âgés de mnois de 60 ans) ;
? un départ anticipé à la ritrteae (10 ptoins = un treistmre de majoration, dnas la litime de 8 trimestres, siot un départ anticipé de 2 ans maximum) ;
? les fails afférents à une ou pleursius anocits dnas le crdae d'un pojert de rsneociovn pelnsfioslrnoee (formation, bialn de compétences, voaliatdn des aquics de l'expérience), et la rémunération dnas le crade d'un congé de rneisooervcn peislrnonesfloe en vue d'accéder à un emlopi non exposé aux fcareuts de ruiqses pnsfoieoerpls ravlneet du C2P. Cette quatrième utiisaioltn pblssioe a été iurntoitde par la loi n° 2023-270.

Les 20 pmeierrs ponit aqiucs snot réservés au fiemnenant d'une foratiomn peiselronsnolfe (sauf cas pictrailerus liés à l'âge ou puor une usoiattilin dnas le crade d'un porejt de rnvoorisecen professionnelle).

Depuis le 1er jeianvr 2018, la gtosein du cpmpte est confiée, au naïveu nnoatial à la cssiae nntloaiae de l'assurance milaade (CNAM), et au nveiau local aux csaiees d'assurance rtetraie et de la santé au tviaral (CARSAT, ou CANM puor l'Île-de-France), ou aux ciasses générales de sécurité sialcoe (CGSS) (art. R. 4163-1).

C'est dnoc désormais la CANM qui esinetrgre sur le C2P du salarié, les poitns cpeadnoronrst aux données déclarées par l'employeur au ttire de l'année précédente sur la déclaration sciloae nmiitnavoe (art. D. 4163-31).

À ntoer que le stie inerentt « Ctopme pensersnoofil de prévention » est destiné à infrmoer les salariés, les epouemlrys et les artuces de la farotomin pseeoonnrlfise sur les drotis et les démarches liés au compte.

De plus, des précisions uilttes ont été apportées par les aeenxns 1,7 et 8 de l'instruction n° DGT/ DSS/ SAFSL/2016/178 du 20 jiun 2016 rlaetive à la msie en palce du ctmpoe ponesnrel de prévention de la pénibilité.

Initialement, le ctopme était financé par des cisoaottins des eerluyopms :
? caotsoitin de bsae des eruelymops au tirtre de lreus salariés etnrat dnas le champ d'application du C3P (0,01 % à cmetpor de 2017) ;
? ciitatoosn adnirilodltee des eumolprys esaponxt au mnois un salarié à la pénibilité : 0,1 % en 2015 et 2016 (0,2 % puor pliuresus facteurs), 0,2 % à ctpmeor de 2017 (0,4 % puor psrliueus facteurs).

L'objectif était d'inciter les eterpienrss à réduire le niaevu d'exposition de leurs salariés en améliorant la prévention.

Depuis le 1er jeainvr 2018, les coûts engendrés par le C2P snot pirs en caghre par la bcarhne AT/ MP (4e mtirooajan prévue à l'article D. 242-6-9 du cdoe de la sécurité sociale).

Depuis le 1er jeavnir 2017 : le « ctopme pénibilité » est regroupé aevc d'autres comptes.

Un ctopme pnnoreesl d'activité (CPA) a été créé par la loi n° 2015-994 et a vu le juor au 1er jvianer 2017.

Il a fiat l'objct d'une cacrotitoenn aevc les ptarniraees sociaux.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtaievlle au travail, à la mseiodtnoarn du dlaiuoge sociol et à la sécurisation des praurcos psnfreloneisos est vuene fexir les modalités de msie en ?uvre du CPA. Ce cmptoe est destiné à rupeeogr le ctpome pénibilité, le cpmpte prnenseol de formation, aisni que le compte d'engagement ctieoyrn (CEC).

Les dinistpoioss rvealetis au CPA snot codifiées aux atrcelis L. 5151-1 et stiuavns et R. 5151-1 et saiuvnts du cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Annexe 6
Check-list d'accueil sécurité

Identification

Entreprise :?????????????????????Site :?????????????????????
Nom du salarié alcuiceli :?????????????????????
Date de l'accueil :???/??/?????Nom du tuteur :?????????????????????

À faire

??Visite de l'établissement
??Visite de l'atelier
??Planification de la famotorin sécurité

À communiquer

??Consignes de sécurité
??Consigne d'hygiène
??Modalités de msie en ?uvre des espaecs de dnssuicisos auotur de la prévention santé au travail
??Procédure d'urgence
??Politique de l'entreprise en matière d'environnement
??Engagement de l'entreprise en matière de qualité

À remettre

??EPI
??Livret d'accueil
??Document récapitulatif des cinnsoegs en matière d'hygiène et de sécurité
??Liste des coordonnées uiltels : médecine du travail, IRP, srvice RH, référent sécurité, etc?

Signature du tuteur :	Signature du salarié aliecculi :
-----------------------	----------------------------------

Annexe 7
Trame d'entretien de re-accueil

Identification?

Entreprise :?????????????????????Site :?????????????????
Nom du salarié :?????????????????Nom rseplanbsoe :?????????????
Motif de l'absence :
??Accident du travail
??Maladie professionnelle
??Arrêt de trvaail supérieur à 2 semaines. Précisez (maladie, maternité?) :?????????
Date de l'entretien :??/?/?/??

Déroulé de l'entretien

? Reppal des modalités de rirpese préalablement formalisées :
??Reprise sur le potse snas aménagement
??Reprise sur le ptose aevc aménagements. Précisez :?????????????????
??
??
??Reprise sur un nvuoel emploi. Précisez :????????????????????
??
??

??Reprise aevc aménagement du tepms de travail. Précisez :?????????????????
??
??
? Actualités de l'entreprise et éventuels cmntegenhas ineetvnrus :
??
??
??
? Difficultés éventuelles identifiées par le salarié :
??
??
??
? Éventuelles roiseitctrns médicales : Oui/Non
Si oui, leellequss :????????????????????????????????????
??
??
? Si l'arrêt fiat stiué à un AT ou MP :
??Présentation des résultats de l'analyse de l'accident ou de la miaadle (cocher si fait)
??Présentation du paln d'actions mis en plcae (cochez si fait)

Définitions des enngeatgmes réciproques pirs puor éviter que le sitrsnie ne se reproduise??
??

Signature du rpsnleabose :	Signature du salarié :
----------------------------	------------------------

TEXTES SALAIRES

Accord du 1er octobre 2007 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2007 et au 1er janvier 2008

précise les sreaails mnmiia musneles puor un salarié eanctfufet 35 hurees de taavril eficteff par smaeine ou 151,67 hreeus par mois. Ce saiarle miuinmm iclunt le saairle de bsae et le cas échéant le complément différentiel.

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des itnuirdess acoelivs (FIA) ; Le comité nnaatoil des attoaibrs et aetielrs de découpe de volailles, lapins, cevrauehx (CNADEV),
Syndicats signataires	La fédération générale des tvaairleruls de l'agriculture, de l'alimentation (FGTA) FO ; La fédération naiotnlae des ceadr de l'alimentation CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

Le barème nitoanal des sraieas mmiina griaatns est fixé au 1^{er}orobcte 2007 et 1^{er}jaenvir 2008 cmmeo défini à la glrile ci-après annexée qui prned en cpotme une aotginumtean de 0,8 % de tuos les ceofcinteifs au 1er oobrcete et une deuième auogmianettn au 1^{er}jevniar 2008 de 1,211 % sur les ctnoefefciis 120 à 195 et de 0,9 % sur les ccoeintieffs suivants. La gllire

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

La cmosimosin prtiaare nlinoaate se réunira dès le début 2008 (avant la fin janvier) puor aborder, au rgaerd de la sitaituon économique de la branche, les évolutions slaeeairls puor l'année 2008.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2007

Accord sliaaral du 1^{er}ocobrte 2007

Grille des seralias mimnia meneluss puor un salarié effutncaet 35 hurees de tiaavrl eefctiff par semnaie ou 151,67 heerus par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	1 ^{er} JANVIER 2007	1 ^{er} AVRIL 2007	1 ^{er} OCTOBRE 2007	1 ^{er} JANVIER 2008
120	1 242,30	1 254,72	1 264,76	1 280,07
125	1 243,38	1 255,81	1 265,86	1 281,19
130	1 246,44	1 258,90	1 268,97	1 284,34
135	1 249,50	1 262,00	1 272,10	1 287,50
140	1 252,56	1 265,09	1 275,21	1 290,65
145	1 254,60	1 267,15	1 277,29	1 292,76
150	1 256,64	1 269,21	1 279,36	1 294,86
155	1 259,70	1 272,30	1 282,48	1 298,01
160	1 264,80	1 277,45	1 287,67	1 303,26
165	1 270,30	1 283,00	1 293,26	1 308,93
170	1 296,04	1 309,00	1 319,47	1 335,45
175	1 304,63	1 317,68	1 328,22	1 344,31
180	1 321,80	1 335,02	1 345,70	1 362,00
185	1 338,95	1 352,34	1 363,16	1 379,67
190	1 364,71	1 378,36	1 389,39	1 406,21
195	1 399,03	1 413,02	1 424,32	1 441,57
200	1 416,21	1 430,37	1 441,81	1 454,79
215	1 477,54	1 492,32	1 504,26	1 517,80
230	1 550,98	1 566,49	1 579,02	1 593,23
245	1 622,73	1 638,96	1 652,07	1 666,94
260	1 708,12	1 725,20	1 739,00	1 754,65
280	1 793,54	1 811,47	1 825,96	1 842,40
300	1 887,49	1 906,36	1 921,61	1 938,91
320	1 995,10	2 015,05	2 031,17	2 049,45
340	2 097,59	2 118,57	2 135,52	2 154,74
350	2 109,54	2 130,64	2 147,69	2 167,01
375	2 254,73	2 277,28	2 295,50	2 316,16
400	2 391,39	2 415,30	2 434,62	2 456,53
450	2 647,60	2 674,08	2 695,47	2 719,73
500	2 903,82	2 932,86	2 956,32	2 982,93
600	3 407,73	3 441,81	3 469,34	3 500,57
700	3 911,63	3 950,74	3 982,35	4 018,19

Accord Salaires du 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	La FIA ; Le CNADEV,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA CGT-FO ; La CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le barème nioaantl des sirlaeas mimnia ganratis est fixé au 1^{er} juillet 2009 comme défini à la gllire ci-après annexée, qui précise les saiealrs miinma menluess puor un salarié ecaenffutt 35 hueers de tairavl ecetffif par seimnae ou 151,67 hueers par mois. Ce sarilae miumimn iclunt le srliaae de bsae et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La cmsomison pirtaarie nnataloie cnienovt de se rvroeeutr puor les pheiraoncs négociations saalrlieas en jeanvir 2010.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Grille des slaaries mminia mulsnees puor un salarié efftnucaet 35 heures de tvraial eiftceff par smnaeie ou 151,67 hurees par mois

(En euros.)

COEFFICIENT	1 ^{er} JEAINVR 2008	1 ^{er} JLILUET 2009
-------------	------------------------------	------------------------------

Accord du 1er mars 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	La FIA ; Le CNADEV,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Le barème niaantol des srliaeas miinma giranats est fixé cmoe défini à la girille ci-après annexée, qui précise les slareais mniima msnulees puor un salarié eeunctfaff 35 hreues de tairavl eetteiff par smneae ou 151,67 heuers par mois. Ce srialae miumimn ilucnt le silarae de bsae et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1er mras 2010 :

? cicoeinfett 120 au Simc ;
? du 120 au 165 : 3 ? de différence ertne cauhae ciffencoiet ;
? du 170 au 700 : + 6 ? à cuhae coefficient.
Au 1er jilleut 2010 :

Coef.	au 1er jiuellt 2009	au 1er mras 2010	au 1er julelit 2010
120	1 337,70	1 343,77	1 343,77
125	1 340,70	1 346,77	1 347,27
130	1 343,70	1 349,77	1 350,77

120	1 280,07	1 337,70
125	1 281,19	1 340,70
130	1 284,34	1 343,70
135	1 287,50	1 346,70
140	1 290,65	1 349,70
145	1 292,76	1 352,70
150	1 294,86	1 355,70
155	1 298,01	1 358,70
160	1 303,26	1 361,70
165	1 308,93	1 364,70
170	1 335,45	1 375,92
175	1 344,31	1 385,04
180	1 362,00	1 403,27
185	1 379,67	1 421,47
190	1 406,21	1 448,82
195	1 441,57	1 485,25
200	1 454,79	1 498,87
215	1 517,80	1 563,79
230	1 593,23	1 641,51
245	1 666,94	1 717,45
260	1 754,65	1 807,82
280	1 842,40	1 898,22
300	1 938,91	1 997,66
320	2 049,45	2 111,55
340	2 154,74	2 220,03
350	2 167,01	2 232,68
375	2 316,16	2 386,34
400	2 456,53	2 530,97
450	2 719,73	2 802,14
500	2 982,93	3 073,32
600	3 500,57	3 606,64
700	4 018,19	4 139,94

? du 120 au 165 : 3,50 ? de différence entre chquae cffieioctet au leiu des 3 ? ;
? du 170 au 700 : ginratae de 0,4 % par rapprot à la grille du 1er jilleut 2009.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Les patreis cinveennont de se rieovr lros de la csiosmoimn mxite piiiattre du 22 jiuin 2010, puor friae le pnoit sur la gllrie des salaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Grille des saaleirs minmia mensuels

Salarié efntafeuct 35 hereus de tirvaal eteifcfff par snamiee ou 151,67 hures par mois

(En euros.)

135	1 346,70	1 352,77	1 354,27
140	1 349,70	1 355,77	1 357,77
145	1 352,70	1 358,77	1 361,27
150	1 355,70	1 361,77	1 364,77
155	1 358,70	1 364,77	1 368,27
160	1 361,70	1 367,77	1 371,77
165	1 364,70	1 370,77	1 375,27
170	1 375,92	1 381,92	1 381,92
175	1 385,04	1 391,04	1 391,04
180	1 403,27	1 409,27	1 409,27
185	1 421,47	1 427,47	1 427,47
190	1 448,82	1 454,82	1 454,82
195	1 485,25	1 491,25	1 491,25
200	1 498,87	1 504,87	1 504,87
215	1 563,79	1 569,79	1 570,04
230	1 641,51	1 647,51	1 648,08
245	1 717,45	1 723,45	1 724,32
260	1 807,82	1 813,82	1 815,05
280	1 898,22	1 904,22	1 905,81
300	1 997,66	2 003,66	2 005,65
320	2 111,55	2 117,55	2 120,00
340	2 220,03	2 226,03	2 228,91
350	2 232,68	2 238,68	2 241,61
375	2 386,34	2 392,34	2 395,88
400	2 530,97	2 536,97	2 541,09
450	2 802,14	2 808,14	2 813,35
500	3 073,32	3 079,32	3 085,61
600	3 606,64	3 612,64	3 621,07
700	4 139,94	4 145,94	4 156,50

Accord du 20 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La FIA ; Le CNADEV,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; Le SNPDFC FTGA FO,

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2011

Le barème niaatonl des sileraas mmiina gatianrs est fixé cmoe défini à la gllrie ci-après annexée, qui précise les selraais mmiina mlesenus puor un salarié euecnatftt 35 hruées de tairavl eiecftft par sniamée ou 151,67 hreues par mois. Ce saarlle mimunim

icunlt le silerae de bsaee et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} janvier 2011 :

? cfoeiiifcnet 120 au Simc ;
? cnifiefecot 125 à 195 : + 1,6 % + 2 ? à cuhaqe cjinfeefoit ;
? cioeiecfnt 200 à 700 : + 1,4 % à cauqhe coefficient.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2011

Grille des slraais mimina msneuels puor un salarié efcaturfnet 35 hruées de triaval efftceif par smenaie ou 151,67 herues par mois (En euros.)

Coefficient	Au 1 ^{er} mars 2010	Au 1 ^{er} juillet 2010	Au 1 ^{er} janvier 2011
120	1 343,77	1 343,77	1 365,00
125	1 346,77	1 347,27	1 370,83
130	1 349,77	1 350,77	1 374,38
135	1 352,77	1 354,27	1 377,94
140	1 355,77	1 357,77	1 381,49
145	1 358,77	1 361,27	1 385,05
150	1 361,77	1 364,77	1 388,61
155	1 364,77	1 368,27	1 392,16
160	1 367,77	1 371,77	1 395,72
165	1 370,77	1 375,27	1 399,27

170	1 381,92	1 381,92	1 406,03
175	1 391,04	1 391,04	1 415,30
180	1 409,27	1 409,27	1 433,81
185	1 427,47	1 427,47	1 452,31
190	1 454,82	1 454,82	1 480,10
195	1 491,25	1 491,25	1 517,11
200	1 504,87	1 504,87	1 525,94
215	1 569,79	1 570,04	1 592,02
230	1 647,51	1 648,08	1 671,15
245	1 723,45	1 724,32	1 748,46
260	1 813,82	1 815,05	1 840,46
280	1 904,22	1 905,81	1 932,50
300	2 003,66	2 005,65	2 033,73
320	2 117,55	2 120,00	2 149,68
340	2 226,03	2 228,91	2 260,11
350	2 238,68	2 241,61	2 272,99
375	2 392,34	2 395,88	2 429,43
400	2 536,97	2 541,09	2 576,67
450	2 808,14	2 813,35	2 852,74
500	3 079,32	3 085,61	3 128,81
600	3 612,64	3 621,07	3 671,76
700	4 145,94	4 156,50	4 214,69

Accord du 14 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FIA ; Le CNADEV,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FGA CFDT,

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2012

Le barème minimum des salaires minimaux est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minimaux mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum il y a de plus et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1^{er} janvier 2012 :

? coefficient 120 : 1 400 ? ;

? coefficient 125 à 170 : un écart de 4 ? entre chaque coefficient ;

? coefficient 175 à 200 : + 2,30 % à chaque coefficient ;

? coefficient 215 à 700 : + 2,00 % à chaque coefficient.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2012

Grille des salaires minimaux mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	Au 1 ^{er} janvier 2011	Au 1 ^{er} janvier 2012
120	1 365,00	1 400,00

125	1 370,83	1 404,00
130	1 374,38	1 408,00
135	1 377,94	1 412,00
140	1 381,49	1 416,00
145	1 385,05	1 420,00
150	1 388,61	1 424,00
155	1 392,16	1 428,00
160	1 395,72	1 432,00
165	1 399,27	1 436,00
170	1 406,03	1 440,00
175	1 415,30	1 447,85
180	1 433,81	1 466,79
185	1 452,31	1 485,71
190	1 480,10	1 514,14
195	1 517,11	1 552,01
200	1 525,94	1 561,04
215	1 592,02	1 623,86
230	1 671,15	1 704,57
245	1 748,46	1 783,43
260	1 840,46	1 877,27
280	1 932,50	1 971,15
300	2 033,73	2 074,40
320	2 149,68	2 192,67
340	2 260,11	2 305,32
350	2 272,99	2 318,45
375	2 429,43	2 478,02
400	2 576,67	2 628,20
450	2 852,74	2 909,79
500	3 128,81	3 191,38
600	3 671,76	3 745,20
700	4 214,69	4 298,99

Accord du 12 avril 2013 relatif aux salaires minima garantis au 1er avril 2013

Signataires	
Patrons signataires	La FIA ; La CNADEV,
Syndicats signataires	La FGA CDFDT ; La FTGA FO ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima garantis pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1er avril 2013 :

? coefficient 120 à 1 431 ? ;
? du coefficient 125 à 175 : un écart de 4 ? entre chaque coefficient ;
? du coefficient 180 à 195 : + 1,40 % à chaque coefficient ;
? du coefficient 200 au-delà : + 1,30 % à chaque coefficient.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Accord salarial

Grille des salaires minima garantis pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	Salaire au 1er janvier 2012	Salaire au 1er avril 2013
120	1 400,00	1 431,00
125	1 404,00	1 435,00
130	1 408,00	1 439,00
135	1 412,00	1 443,00
140	1 416,00	1 447,00
145	1 420,00	1 451,00
150	1 424,00	1 455,00
155	1 428,00	1 459,00
160	1 432,00	1 463,00
165	1 436,00	1 467,00
170	1 440,00	1 471,00
175	1 447,85	1 475,00
180	1 466,79	1 487,33
185	1 485,71	1 506,51
190	1 514,14	1 535,34
195	1 552,01	1 573,74
200	1 561,04	1 581,33
215	1 623,86	1 644,97
230	1 704,57	1 726,73
245	1 783,43	1 806,61
260	1 877,27	1 901,68
280	1 971,15	1 996,77
300	2 074,40	2 101,37
320	2 192,67	2 221,18
340	2 305,32	2 335,29
350	2 318,45	2 348,59
375	2 478,02	2 510,23
400	2 628,20	2 662,37
450	2 909,79	2 947,62
500	3 191,38	3 232,87
600	3 745,20	3 793,88
700	4 298,99	4 354,87

Accord du 18 mars 2014 relatif aux salaires minima garantis au 1er mars 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FIA ; La CNADEV,
Syndicats signataires	La FGA CDFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima garantis pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1er mars 2014, la grille des salaires minima garantis est modifiée comme suit :

? coefficient 120 à 1 446 ? ;
? du coefficient 125 au coefficient 165 : + 1,10 % ;
? du coefficient 170 au coefficient 195 : + 1 % ;
? du coefficient 200 au coefficient 700 : + 0,80 %.

Article 2 - Prime annuelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le dernier alinéa de l'article 74 bis de la convention collective des

branches de la métallurgie des métaux est modifié comme suit :

« L'indice de base est égale à 100 % du salaire de base conventionnel du salarié dans la grille des salaires de l'entreprise. »

Les autres paragraphes de l'article 74 bis demeurent inchangés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Accord salarial

Grille des salaires minima garantis pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	Salaire au 1er avril 2013	Salaire au 1er mars 2014
120	1 431,00	1 446,00
125	1 435,00	1 450,79
130	1 439,00	1 454,83
135	1 443,00	1 458,87

140	1 447,00	1 462,92
145	1 451,00	1 466,96
150	1 455,00	1 471,01
155	1 459,00	1 475,05
160	1 463,00	1 479,09
165	1 467,00	1 483,14
170	1 471,00	1 485,71
175	1 475,00	1 489,75
180	1 487,33	1 502,20
185	1 506,51	1 521,58
190	1 535,34	1 550,69
195	1 573,74	1 589,48
200	1 581,33	1 593,98
215	1 644,97	1 658,13

Accord du 3 mars 2016 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FIA ; La CNADEV,
Syndicats signataires	La FGA CDFDT ; La FTGA FO ; La FCNA CGE-CGC ; La CFSV CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mesurés pour un salarié travaillant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1er février 2016, la grille des salaires minima mensuels est modifiée comme suit :

? coefficient 120 à 1 467 ? ;

? écart de 4 ? entre les coefficients jusqu'au coefficient 180 ;

? + 0,60 % du coefficient 185 au coefficient 700.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2016

Grille des salaires minima mesurés pour un salarié travaillant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	Salaire au 1er mars 2014	Salaire au 1er février 2016
-------------	--------------------------	-----------------------------

Accord du 15 février 2017 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2017

230	1 726,73	1 740,54
245	1 806,61	1 821,07
260	1 901,68	1 916,89
280	1 996,77	2 012,75
300	2 101,37	2 118,18
320	2 221,18	2 238,95
340	2 335,29	2 353,97
350	2 348,59	2 367,38
375	2 510,23	2 530,31
400	2 662,37	2 683,67
450	2 947,62	2 971,20
500	3 232,87	3 258,73
600	3 793,88	3 824,23
700	4 354,87	4 389,71

120	1 446,00	1 467,00
125	1 450,79	1 471,00
130	1 454,83	1 475,00
135	1 458,87	1 479,00
140	1 462,92	1 483,00
145	1 466,96	1 487,00
150	1 471,01	1 491,00
155	1 475,05	1 495,00
160	1 479,09	1 499,00
165	1 483,14	1 503,00
170	1 485,71	1 507,00
175	1 489,75	1 511,00
180	1 502,20	1 515,00
185	1 521,58	1 530,71
190	1 550,69	1 559,99
195	1 589,48	1 599,02
200	1 593,98	1 603,54
215	1 658,13	1 668,08
230	1 740,54	1 750,98
245	1 821,07	1 832,00
260	1 916,89	1 928,39
280	2 012,75	2 024,83
300	2 118,18	2 130,89
320	2 238,95	2 252,38
340	2 353,97	2 368,09
350	2 367,38	2 381,58
375	2 530,31	2 545,49
400	2 683,67	2 699,77
450	2 971,20	2 989,03
500	3 258,73	3 278,28
600	3 824,23	3 847,18
700	4 389,71	4 416,05

Signataires	
Patrons signataires	FIA CNADEV
Syndicats signataires	FGTA FO CFSV CFTC FGA CDFDT FNCA CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le barème ntainaoil des sealaris mminia ginatars est fixé cmome défini à la gillre ci-après annexée, qui précise les siaarels mminma meenslus puor un salarié eeffanctut 35 hueres de tiaavrl eeffitc par samiene ou 151,67 hreues par mois. Ce sairale mumiinm inclut le sialrae de bsae et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1er février 2017, la gillre des sliaaes mniima mneules est modifiée cmome siut :

? Atiouemtagnn de 1 % sur l'ensemble de la grille.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Annexe

Accord salaaril Iitsnderus de la ttaonosrimafrn des volailles
Grille des sraeilas mminma meuselns puor un salarié entaecuftt 35 hreeus de tavaril eicffet par snmaeie ou 151,67 hreues par mois

(En euros.)

Coefficient	1er février 2016	1er février 2017
120	1?467,00	1?481,67
125	1?471,00	1?485,71
130	1?475,00	1?489,75
135	1?479,00	1?493,79
140	1?483,00	1?497,83
145	1?487,00	1?501,87
150	1?491,00	1?505,91

Accord du 7 février 2019 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FGA CFTD,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le barème ntanaoil des seaailrs minima gtanaris est fixé cmome défini à la grille, ci-après annexée, qui précise le sarlaie mminuim msneul puor un salarié eftnaucfet 35 hreues de tvairal etfcieff par snimeae ou 151,67 hreues par mois. Ce sriaale mnmium inclut le sriaale de bsae et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1er février 2019, la gllrie des saeiarlrs minima meulenss est modifiée cmome siut :

? cniifofecet 120 à 1 522,72 ? ;

? amtteguanion de 2,8 % à priatr du ciffeiocent 125, sur l'ensemble de la grille.

Ces dtinsioposis s'appliquent à l'ensemble des entreprises, qeul que siot luer effectif. En effet, il n'y a pas leiu de prévoir de modalité spécifique puor les erneespirts de mmois de 50 salariés. La négociation du présent arcocd penrd en compte l'analyse de la suitaion au sien de la bnarhce en matière d'égalité professionnelle, présentée en CPIPNC du 20 nebrmove 2018.

Les peraits cinonnvneet de psuuvorre les tavruax puor la négociation d'un acorcd sur l'égalité posolsnirlfneee ernte les hemoms et les femmes.

Le présent arcocd srea déposé, par le secrétariat de la CPPNIC, auprès des sriceevs ctunaerx du mstnirie chargé du travail, suos réserve de l'exercice du doit d'opposition. Cet accrod slaraial frea l'objet d'une dmndae d'extension.

155	1?495,00	1?509,95
160	1?499,00	1?513,99
165	1?503,00	1?518,03
170	1?507,00	1?522,07
175	1?511,00	1?526,11
180	1?515,00	1?530,15
185	1?530,71	1?546,02
190	1?559,99	1?575,59
195	1?599,02	1?615,01
200	1?603,54	1?619,58
215	1?668,08	1?684,76
230	1?750,98	1?768,49
245	1?832,00	1?850,32
260	1?928,39	1?947,67
280	2?024,83	2?045,08
300	2?130,89	2?152,20
320	2?252,38	2?274,90
340	2?368,09	2?391,77
350	2?381,58	2?405,40
375	2?545,49	2?570,94
400	2?699,77	2?726,77
450	2?989,03	3?018,92
500	3?278,28	3?311,06
600	3?847,18	3?885,65
700	4?416,05	4?460,21

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Annexe

Grille des salearis mnimia muslnees puor un salarié ecefaunfft 35 hueres de tvaaril ecftief par saemine ou 151,67 herues par mois

(En euros.)

Coefficient	1er février 2017	1er février 2019
120	1 481,67	1 522,72
125	1 485,71	1 527,31
130	1 489,75	1 531,46
135	1 493,79	1 535,62
140	1 497,83	1 539,77
145	1 501,87	1 543,92
150	1 505,91	1 548,08
155	1 509,95	1 552,23
160	1 513,99	1 556,38
165	1 518,03	1 560,53
170	1 522,07	1 564,69
175	1 526,11	1 568,84
180	1 530,15	1 572,99
185	1 546,02	1 589,31
190	1 575,59	1 619,71
195	1 615,01	1 660,23
200	1 619,58	1 664,92
215	1 684,76	1 731,93
230	1 768,49	1 818,01

245	1 850,32	1 902,13
260	1 947,67	2 002,21
280	2 045,08	2 102,34
300	2 152,20	2 212,46
320	2 274,90	2 338,60
340	2 391,77	2 458,74

Accord du 14 février 2020 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGA CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements appartenant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la métallurgie des métaux non ferreux (convention collective nationale 3111 - ICDC 1938).

Article 2 - Barème national des salaires minima garantis
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 - Égalité entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les principes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement dans le domaine de l'égalité salariale.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Accord du 20 janvier 2022 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; FGA CFDT,

350	2 405,40	2 472,75
375	2 570,94	2 642,93
400	2 726,77	2 803,12
450	3 018,92	3 103,45
500	3 311,06	3 403,77
600	3 885,65	3 994,45
700	4 460,21	4 585,10

Annexe
Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	1er février 2019	1er février 2020
120	1 522,72	1 541,00
125	1 527,31	1 545,64
130	1 531,46	1 549,84
135	1 535,62	1 554,04
140	1 539,77	1 558,25
145	1 543,92	1 562,45
150	1 548,08	1 566,65
155	1 552,23	1 570,86
160	1 556,38	1 575,06
165	1 560,53	1 579,26
170	1 564,69	1 583,46
175	1 568,84	1 587,67
180	1 572,99	1 591,87
185	1 589,31	1 608,38
190	1 619,71	1 639,14
195	1 660,23	1 680,15
200	1 664,92	1 684,91
215	1 731,93	1 752,72
230	1 818,01	1 839,82
245	1 902,13	1 924,95
260	2 002,21	2 026,23
280	2 102,34	2 127,57
300	2 212,46	2 239,01
320	2 338,60	2 366,66
340	2 458,74	2 488,24
350	2 472,75	2 502,42
375	2 642,93	2 674,64
400	2 803,12	2 836,76
450	3 103,45	3 140,69
500	3 403,77	3 444,61
600	3 994,45	4 042,38
700	4 585,10	4 640,12

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements appartenant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la métallurgie des métaux non ferreux (convention collective nationale 3111 - ICDC 1938).

Article 2 - Barème national des salaires minima garantis
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima

mnesleus puor un salarié efftauncet 35 hueres de trivaal effcitef par semniae ou 151,67 heures par mois. Ce sariale mniuumm inulct le saliare de bsae et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les priteas conenennivt de se roveir le 9 srebmtpee 2022.

Article 4 - Égalité entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peitars reelpalpnt aux eretrpsies lreus oiagnibotls en matière d'égalité peeolfsrolinne ernte les hmoems et les feemms et puls particulièrement dnas le dnmaoie de l'égalité salariale.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Ces dootiispniss s'appliquent à l'ensemble des etriseprns rvaneelt du cmahp conventionnel. Il n'y a pas leiu de prévoir de dsitooipniss particulières puor les erpeiretnss de monis de canutnqie salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe
Accord salarial

Grille des saliears mnmia mulenses puor un salarié effcetunat 35 hurees de tiraval eetfciff par smaneie ou 151,67 herues par mois.

(En euros.)

Coefficient	1er février 2020	1er jevinar 2022
-------------	------------------	------------------

120	1 541,00	1 604,00
125	1 545,64	1 609,00
130	1 549,84	1 614,00
135	1 554,04	1 619,50
140	1 558,25	1 625,00
145	1 562,45	1 630,50
150	1 566,65	1 636,00
155	1 570,86	1 642,00
160	1 575,06	1 648,00
165	1 579,26	1 654,00
170	1 583,46	1 660,00
175	1 587,67	1 666,00
180	1 591,87	1 672,00
185	1 608,38	1 678,00
190	1 639,14	1 710,00
195	1 680,15	1 750,00
200	1 684,91	1 770,00
215	1 752,72	1 821,47
230	1 839,82	1 911,99
245	1 924,95	2 000,45
260	2 026,23	2 105,70
280	2 127,57	2 211,02
300	2 239,01	2 326,83
320	2 366,66	2 459,49
340	2 488,24	2 585,84
350	2 502,42	2 600,58
375	2 674,64	2 779,55
400	2 836,76	2 948,03
450	3 140,69	3 263,88
500	3 444,61	3 579,72
600	4 042,38	4 200,94
700	4 640,12	4 822,12

Accord du 12 septembre 2022 relatif aux salaires à compter de septembre 2022

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FGA CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aroccd s'applique aux eiertrenps ou établissements enrtnat dnas le cmhap d'application de la cvonotienn ccevtiolle nolinaate des iseruindts de la tasatrnrfmoion des vloalelis (CCN 3111 ? ICDC 1938).

Article 2 - Barème national des salaires minima garantis
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le barème ntanoail des siaearls mimina gatniras est fixé cmome défini à la grille ci-après annexée, qui précise les seralias minma mneuesls puor un salarié effaenctut 35 hreues de taarvil ectfefif par saineme ou 151,67 heures par mois. Ce siraale mnmuiim iucnlt le slaaire de bsae et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les ptiares cnnneioevt de se roveir en jeniavr 2023. Si ttoteiufs le Simc amtueanigt anavt ctete date, les paietrs feiriexnat une dtae de négociation dnas les 45 jruos suinavt la dtae d'application de la revalorisation.

Article 4 - Entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Ces dtonpissiiis s'appliquent à l'ensemble des ereepntsirs reelanvt du chmap conventionnel. Il n'y a pas leiu de prévoir de ditoipnoss particulières puor les esriteepns de mions de cauinqnte salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Annexe
Accord salarial

Grille des searials mniima mesulnes puor un salarié etencffuat 35 hueres de taviral effiectf par siemane ou 151,67 hurees par mois.

(En euros.)

Coefficient	1er jaevnr 2022	1er sembpetre 2022
120	1 604,00	1 680,00
125	1 609,00	1 686,00
130	1 614,00	1 692,00

135	1 619,50	1 698,00
140	1 625,00	1 704,00
145	1 630,50	1 710,00
150	1 636,00	1 716,50
155	1 642,00	1 723,00
160	1 648,00	1 729,50
165	1 654,00	1 736,00
170	1 660,00	1 742,50
175	1 666,00	1 749,00
180	1 672,00	1 755,50
185	1 678,00	1 762,00
190	1 710,00	1 792,08
195	1 750,00	1 834,00
200	1 770,00	1 854,96

Accord du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima garantis au 1er mai 2023

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; FGA CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des métaux (CCN 3111 ? ICDC 1938).

Article 2 - Barème national des salaires minima garantis
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le barème national des salaires minima garantis, applicable au 1er mai 2023, est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié travaillant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de quatre salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Annexe

Accord salarial

Accord du 4 mars 2024 relatif à la revalorisation des salaires minima et à

215	1 821,47	1 908,90
230	1 911,99	2 003,77
245	2 000,45	2 096,47
260	2 105,70	2 206,77
280	2 211,02	2 317,15
300	2 326,83	2 438,52
320	2 459,49	2 577,55
340	2 585,84	2 709,96
350	2 600,58	2 717,61
375	2 779,55	2 904,63
400	2 948,03	3 080,69
450	3 263,88	3 410,75
500	3 579,72	3 740,81
600	4 200,94	4 389,98
700	4 822,12	5 039,12

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié travaillant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	1er mai 2023
120	1 748,00
125	1 754,50
130	1 761,00
135	1 767,50
140	1 774,00
145	1 780,50
150	1 787,00
155	1 793,50
160	1 800,00
165	1 806,50
170	1 813,00
175	1 819,50
180	1 826,00
185	1 832,50
190	1 852,66
195	1 896,00
200	1 917,66
215	1 973,43
230	2 071,50
245	2 167,34
260	2 281,37
280	2 395,48
300	2 520,95
320	2 664,68
340	2 801,57
350	2 809,33
375	3 002,67
400	3 184,67
450	3 525,88
500	3 867,07
600	4 538,16
700	5 209,20

la mise en place d'une prime transport

Signataires	
Patrons signataires	FIA ; CNADEV,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA FO ; FGA CFTD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements étants dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés de la métallurgie des métaux (CCN 3111 ? ICDC 1938).

Article 2 - Barème national des salaires minima garantis
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le barème national des salaires minima garantis, applicable au 1er mars 2024, est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 - Prime transport
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

3.1. Salariés bénéficiaires

Une prime transport est versée, à compter du 1er mars 2024, aux salariés pour les faits de cruaarbt ou les faits exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hydrogènes ou hydrogènes dans les deux cas suivants conformément à l'article L. 3261-3 du code du travail :

? la résidence habituelle ou le lieu de travail du salarié est situé dans une commune non desservie par un service public de transport régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, si ce n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
? les horaires de travail du salarié ne lui permettent pas d'utiliser un mode alternatif de transport (travail de nuit, horaires décalés, etc.).

La notion de « résidence habituelle » s'entend comme la résidence fixée à l'adresse déclarée à l'employeur.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

? les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition personnelle par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
? les salariés logés dans des logements tels qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
? les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
? les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques ;
? les salariés qui bénéficient de remboursement de frais de transport en commun (prise en charge à hauteur de 50 % du tarif de transport).

3.2. Justificatifs

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra adresser à son employeur de manière annuelle une attestation sur l'honneur qu'il remplit une des conditions d'éligibilité visées à l'article 3.1 et la déclaration de la carte grise du véhicule utilisé.

3.3. Montant et modalités de versement de la prime

Pour chaque salarié bénéficiaire, le montant de la prime mensuelle est fixé à 0,50 euro par heure travaillée dans la limite des dispositions de l'article 81 du code général des impôts (19° ter-b).

La prime est versée mensuellement.
Le montant de la prime mensuelle figure sur le bulletin de paie

et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre prestation ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou coutumes du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit la dénomination ou la nature.

Le salarié à temps partiel bénéficie de la prime en charge dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Annexe

Accord salarial

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	1er mars 2024
120	1 768,00
125	1 776,00
130	1 784,00
135	1 792,00
140	1 800,00
145	1 808,99
150	1 815,59
155	1 822,20
160	1 828,80
165	1 835,40
170	1 842,01
175	1 848,61
180	1 855,22
185	1 861,82
190	1 868,43
195	1 875,03
200	1 881,64
205	1 888,24
210	1 894,85
215	1 901,45
220	1 908,06
225	1 914,66
230	1 921,27
235	1 927,87
240	1 934,48
245	1 941,08
250	1 947,69
255	1 954,29
260	1 960,89
265	1 967,50
270	1 974,10
275	1 980,71
280	1 987,31
285	1 993,92
290	1 999,99
295	2 006,06
300	2 012,13
305	2 018,20
310	2 024,27
315	2 030,34
320	2 036,41
325	2 042,48
330	2 048,55
335	2 054,62
340	2 060,69
345	2 066,76
350	2 072,83
355	2 078,90
360	2 084,97
365	2 091,04
370	2 097,11
375	2 103,18
380	2 109,25
385	2 115,32
390	2 121,39
395	2 127,46
400	2 133,53
405	2 139,60
410	2 145,67
415	2 151,74
420	2 157,81
425	2 163,88
430	2 169,95
435	2 176,02
440	2 182,09
445	2 188,16
450	2 194,23

500	3 913,47
-----	----------

600	4 592,62
700	5 271,71

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 30 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de transformation des volailles (n° 1938)

JORF n°0185 du 10 août 2019

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 abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, devenue convention collective nationale des industries de transformation des volailles par avenant du 30 septembre 2005, les dispositions de l'accord du 7 février 2019 relatif aux salaires (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 30 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de transformation des volailles (n° 1938)

JORF n°0191 du 5 août 2020

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 abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, devenue convention collective nationale des industries de transformation des volailles par avenant du 30 septembre 2005, les stipulations de l'accord du 14 février 2020 relatif aux salaires (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 27 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de transformation des volailles (n° 1938)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

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 abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, devenue convention collective nationale des industries de transformation des volailles par avenant du 30 septembre 2005, les stipulations de l'accord du 17 janvier 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. Dans l'attente de la modification du cadre réglementaire relatif

aux catégories objectives, l'article 1 est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'alinéa 2 de l'article 11 est étendu d'une part sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La mention à l'alinéa 2 de l'article 11 « Toute demande de modification qui n'aura pas abouti à la signature d'un avenant dans les 6 mois suivant la 1ère réunion paritaire au cours de laquelle elle aura commencé à être examinée, sera caduque. » est exclue de l'extension comme étant contraire à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de transformation des volailles (n° 1938)

JORF n°0232 du 5 octobre 2021

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 abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles du 10 juillet 1996, devenue convention collective nationale des industries de transformation des volailles par avenant du 30 septembre 2005, les stipulations de l'accord du 27 juin 2019 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord, qui ne présente pas d'éléments de diagnostic relatifs à

la situation comparée des femmes et des hommes et aux écarts éventuels de rémunération, est étendu, en l'absence d'accord de méthode prévu à l'article L. 2241-5, sous réserve de l'application des dispositions prévues à l'article D. 2241-2 du code du travail.

Le 6e alinéa de l'article 2.4 est étendu sous réserve de l'interprétation faite par la jurisprudence de la Cour de cassation des articles L. 3123-13 et R. 1233-32 du code du travail, s'agissant d'un salarié en congé parental à temps partiel.

A l'article 5, dans le paragraphe relatif aux « Absences fortuites », les termes « La durée de ces absences ne peut dépasser 10 jours sur une même période de 12 mois » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions d'ordre public de l'article L. 3142-4 du code du travail.

La dernière phrase du paragraphe relatif au « Congé paternité » de l'article 5 est étendue sous réserve du respect des articles L. 1225-35 modifié, L. 1225-35-1 nouveau et D. 1225-8 modifié du code du travail.

Au 3e alinéa de l'article 7, les termes « l'employeur s'assure que les travailleurs de nuit font l'objet d'une surveillance médicale renforcée ; en outre, tout salarié bénéficie d'un examen particulier avant son affectation à un poste de nuit » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 4624-1 ainsi que R. 4624-17 et R. 4624-18 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le 2e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.