

Brochure n° 3133

Convention collective nationale

IDCC : 953. – **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

AVENANT N° 110 DU 26 JUIN 2006

RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL

NOR : *ASET0650842M*

IDCC : *953*

Entre :

La confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs et traiteurs (CNCT),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En vue de mettre en conformité à la loi et aux règlements en vigueur les dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux repos compensateurs.

Le présent avenant se substitue aux avenants n°s 1 et 2 à l'accord national du 29 octobre 1999 qu'il remplace.

Article 1^{er}

Durée légale du travail

L'article 17 de la convention collective est rédigé comme suit :

« La durée légale de travail est fixée à 35 heures par semaine.

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

Article 2

Heures supplémentaires

L'article 17.4 de la convention collective est rédigé comme suit :

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

Particularités

– Temps d'habillage et de déshabillage :

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

– Rémunération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires sont :

1. Soit rémunérées avec les majorations suivantes :

– entreprises de 20 salariés et moins :

- de 35 heures à 39 heures (soit 4 heures) : majoration de 10 % ;
- de 40 heures à 43 heures (soit 4 heures) : majoration de 25 % ;
- à partir de la 44^e heure : majoration de 50 % ;

– entreprises de plus de 20 salariés :

- de 35 heures à 43 heures (soit 8 heures) : majoration de 25 % ;
- à partir de la 44^e heure : majoration de 50 %.

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

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

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

Article 3

Repos compensateurs

Les articles 17.5 et 17.6 sont supprimés et remplacés par un nouvel article 17.5 rédigé comme suit :

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

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

Droits à repos compensateurs

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

– entreprises de 20 salariés et moins : 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 220 heures.

Le décompte est effectué au-delà de la 36^e heure ;

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

Modalités d'application

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

Sont exclus pour le calcul :

- les jours ou demi-journées de repos compensateur pris ;
- les repos accordés au titre de la rémunération d'heures supplémentaires ;
- les jours de congés payés ;
- le temps d'habillage et de déshabillage.

Concernant l'attribution des repos, il est précisé :

- que le droit à repos est ouvert seulement à partir du moment où le salarié totalise 7 heures de repos compensateur, même s'il souhaite bénéficier d'un repos moindre, sauf accord exprès contraire de l'employeur ;
- que le salarié doit formuler sa demande de repos écrit, au moins 7 jours francs avant la prise effective du repos en précisant la date et la durée de celui-ci. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 3 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser d'accorder le repos en précisant les raisons de son refus et décide dans le délai de 6 mois à compter du refus, en accord avec le salarié, d'une autre date ;
- que les repos compensateurs ne sont pas accordés dans les périodes de forte activité de l'entreprise et, notamment, périodes de fêtes, activité saisonnière. Ces périodes sont fixées par le chef d'entreprise et portées à la connaissance des salariés soit par voie d'affichage, soit par information remise avec le bulletin de paie de janvier.

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

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

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

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

Rémunération des repos compensateurs

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

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

Article 4

Dépôt et demande d'extension

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

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

Fait à Paris, le 26 juin 2006.

(Suivent les signatures.)