

Brochure n° 3133

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 113 DU 4 AVRIL 2007
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET0750634M
IDCC : 953

Entre :

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

D'une part, et

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

La fédération commerce, services, 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 agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Réécriture de la convention collective

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

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

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

Article 2

Abrogation des textes antérieurs

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

Article 3

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 4 avril 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes ou non aux syndicats qui relèvent de la confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs et traiteurs dont l'activité économique principale est : charcuterie, charcuterie-traiteur, traiteur, y compris les non-sédentaires, activités référencées codes NAF 15-1 F, 52-2 C, 52-6 D et 55-5 D.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2

Règlement des risques de chevauchement

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

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

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

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

Article 3

Durée

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

Article 4

Révision

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

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

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

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

Article 5

Dénonciation

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

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

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

Article 6

Commission de conciliation

Les différends individuels ou collectifs nés de l'interprétation et de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés seront soumis à une commission paritaire professionnelle de conciliation composée de représentants employeurs et d'un nombre égal de représentants salariés désignés par les organisations professionnelles signataires.

Cette commission siègera au plan national. Elle pourra consulter les instances professionnelles et syndicales du département concerné. Elle se réunira dans le délai maximum de 20 jours à compter de la saisine effectuée par l'une ou par l'autre partie.

Toutefois, lorsque des instances régionales existent, elles pourront connaître des différends résultant de l'application de la convention et devront en informer la commission nationale.

En ce qui concerne les différends individuels, cet article ne peut avoir pour effet de priver les intéressés de leur droit de recourir directement aux tribunaux compétents.

Article 7

Règles de la négociation collective

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

Article 7.1

Organisations syndicales représentatives des salariés

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

- la fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
- la fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
- la fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes 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 ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

Article 7.2

Règles de validité des accords de branche

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

Article 7.3

Modalités de conclusion des accords de branche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 7.4

Modalités d'exercice du droit d'opposition à un accord de branche

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

Article 7.5

Entrée en vigueur des accords de branche

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

Article 7.6

Articulation entre accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe

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

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

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

Article 7.7

Observatoire paritaire de la négociation collective

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

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

Article 8

Liberté syndicale. – Liberté d'opinion Exercice des fonctions syndicales

Article 8.1

Liberté syndicale. – Liberté d'opinion

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

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

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

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

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

Article 8.2

Exercice des fonctions syndicales

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

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

Article 9

Ancienneté

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

- suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- périodes de maladie (dans les conditions de l'article 23.5) ;
- congé de maternité ou d'adoption ;
- congé de solidarité familiale, dans les conditions prévues à l'article L. 225-15 à L. 225-19 du code du travail ;
- congé de formation ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale, en application de l'article L. 451-2 du code du travail ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;
- périodes de service dans la réserve opérationnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 122-24-5 à 10 du code du travail ;
- congé parental d'éducation à raison de la moitié de la durée de ce congé, conformément aux articles L. 122-28-1 à 7 du code du travail ;
- congé de présence parentale à raison de la moitié de la durée de ce congé, conformément à l'article L. 122-28-9 du code du travail ;
- congé de solidarité familiale, conformément à l'article L. 225-18 du code du travail ;
- congé de solidarité internationale, dans les conditions prévues à l'article L. 225-9 à 14 du code du travail ;
- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ou par la loi et assimilées à du travail effectif au regard des avantages liés à l'ancienneté.

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

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

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

Article 10

Embauche. – Période d'essai

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

Dans le cas d'embauche à durée indéterminée, la période d'essai est obligatoire et sa durée est fixée en principe à 1 mois. Elle est de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres. Au terme de la période d'essai, l'engagement devient définitif.

Le renouvellement de la période d'essai est possible 1 fois pour une durée au plus égale à la période initiale, à condition d'être convenu par écrit au plus tard le jour de l'expiration de la période d'essai.

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

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

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

Article 11

Interdiction du travail dissimulé

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

Article 12

Rupture du contrat de travail. – Préavis

Article 12.1

Principe

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

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

Article 12.2

Durée du préavis

Conformément aux usages, il est fixé comme suit :

- avant 6 mois d’ancienneté, le préavis réciproque est de 8 jours ;
- après 6 mois d’ancienneté, il est de 15 jours si la rupture de contrat est le fait du salarié et de 1 mois si elle est le fait de l’employeur ;
- après 2 ans d’ancienneté, il est également de 15 jours si la rupture de contrat est le fait du salarié et de 2 mois si elle est le fait de l’employeur.

Article 12.3

Procédure à respecter

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

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

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

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

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

Article 12.4

Remise de documents en cas de rupture de contrat

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

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

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

Article 13

Absence pour recherche d'emploi

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

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

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

Article 14

Mutation

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

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

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

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

Article 15

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement due au salarié est calculée selon la formule légale. Elle est de 1/10 de mois (ou 20 heures de salaire) par année de présence dans l'entreprise pour le salarié qui justifie de 2 ans d'ancienneté. Elle est portée à 2/10 de mois par année de service dans l'entreprise pour les années à partir de la 10^e année, avec un maximum de 4 mois, sans que celle-ci soit inférieure cependant à l'indemnité légale.

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité légale à prendre en considération est doublée.

Le point de départ pour la détermination de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours est la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Si une année est incomplète, l'indemnité sera proportionnelle au nombre de mois effectués. Si le salarié avait été employé précédemment, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 9.

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon le résultat le plus favorable au salarié.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

Article 16

Temps de travail

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

Article 16.1

Modalités d'organisation des horaires de travail

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

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

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

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

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

Article 16.2

Définition de la durée du travail

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

Particularités

Repas et pause :

Les temps de repas ne sont pas pris en compte.

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

Temps d'habillage et de déshabillage :

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

Temps de déplacement :

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

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

Article 16.3

Durée légale hebdomadaire du travail

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

Article 16.4

Durée journalière maximale de travail

La durée journalière maximale de travail est fixée à 10 heures.

Cette limite est portée à 12 heures dans les cas dérogatoires visés à l'article 16.6.

Pour les apprentis et les jeunes de moins de 18 ans, la durée journalière de travail ne peut excéder 8 heures.

Article 16.5

Durée maximale moyenne du travail

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

Article 16.6

Durée maximale hebdomadaire du travail et dérogations exceptionnelles

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

Article 16.7

Répartition et décompte du temps de travail dans la semaine

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

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

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

Article 16.8

Heures supplémentaires

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

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 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 16.9

Repos compensateurs

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

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

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

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

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

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

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

Rémunération des repos compensateurs

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

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

Article 17

Durée du travail modulée sur une période annuelle

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

Article 17.1

Principe de la modulation

Pour la mise en œuvre de la durée légale de 35 heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année à condition

que, sur une période de 12 mois, cette durée n'excède pas 1 607 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire et des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire.

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

Article 17.2

Modalités

Etablissement d'un calendrier de modulation

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

Ces documents précisent :

- la période de référence : soit l'année civile, soit une autre période définie dans l'entreprise ;
- le calendrier des « périodes creuses » et les « périodes de pointe » ;
- les limites de variation de l'horaire en « période creuse » et « période de pointe » : ces limites sont fixées à 44 heures de travail par semaine (exceptionnellement 46 heures) sur une période de 12 semaines maximum en « période de pointe », 22 heures par semaine en « période creuse ».

Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse. Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. Par contre, les heures effectuées au-delà de 44 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées, soit en salaire, soit par compensation en repos équivalent ;

- les modalités de changement par rapport au calendrier : les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir. En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à 1 jour ;
- les conditions de décompte de la durée du travail : un registre des horaires de travail (ou tout autre dispositif équivalent) est mis en place et visé chaque mois par le salarié. Il comptabilise, pour chaque salarié, les horaires réellement effectués ;
- les conditions de rémunération : quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 152 heures.

Régularisation en fin de période

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

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

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

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

Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période

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

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

Conditions de recours au chômage partiel

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

Situation des salariés absents

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

Article 18

Repos hebdomadaire

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

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

Article 19

Contrat à temps partiel

Article 19.1

Définition

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail effective est inférieure à la durée légale de travail.

Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois, à l'année.

Le contrat de travail des salariés en temps partiel modulé prévoit la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Article 19.2

Organisation du temps partiel

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année en fonction des nécessités imposées par le fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives, ou de 12 semaines comprises dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée l'horaire prévu au contrat, celui-ci devra être modifié, sauf opposition du salarié concerné. Il devra être ajouté à l'horaire fixé au contrat la différence par rapport à l'horaire réellement effectué.

Cette modification intervient avec un préavis de 7 jours.

Pour tenir compte des heures d'ouverture des magasins, la durée maximale de coupure entre 2 périodes de travail est fixée à 4 heures pour le personnel de vente.

Pour le personnel affecté à la plonge et l'entretien, il est possible de prévoir 2 périodes de travail distinctes dans la limite de l'amplitude de 12 heures applicables dans la profession.

Article 19.3

Durée du contrat

L'emploi d'un salarié à temps partiel peut être à durée déterminée dans les cas prévus par la loi ou à durée indéterminée.

Article 19.4

Exigence d'un contrat écrit

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

- la qualification du salarié : intitulé de l'emploi dans la grille des qualifications et coefficient correspondant pour les qualifications reconnues dans celle-ci ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail. Dans ce dernier cas, la durée hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle de référence est précisée ;
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire ou entre les semaines du mois pour ceux occupés sur une base mensuelle ;
- la durée minimale d'une période de travail continu et la limitation du nombre d'interruptions au cours d'une même journée. Cette durée minimale ne peut être inférieure à 2 heures et le nombre de périodes est limité à 2 par jour ;

- pour tenir compte des heures d'ouverture des magasins, la durée maximale de coupure entre 2 périodes de travail est fixée à 4 heures pour le personnel de vente. Pour le personnel affecté à la plonge et l'entretien, il est possible de prévoir 2 périodes de travail distinctes dans la limite de l'amplitude de 12 heures applicables dans la profession ;
- en cas de modulation annuelle, la durée de travail pendant les périodes creuses et les périodes de pointe ;
- les modalités de recours aux heures complémentaires ;
- les conditions de modification dans la répartition des heures ;
- le contrat de travail détermine également les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Le délai de notification ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés. Cependant, en cas de nécessité, ce délai est ramené à 3 jours ouvrés.

Article 19.5

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire à temps partiel habituel, dans la limite de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise. Le nombre d'heures complémentaires payées au tarif normal est limité à 1/10 de la durée contractuelle de travail.

En cas de nécessité impérieuse, le volume d'heures complémentaires peut être porté au 1/3 de la durée contractuelle, les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée contractuelle étant majorées de 25 % ou récupérées en repos équivalent après accord des parties. Le recours aux heures complémentaires est soumis à un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

En deçà de ce délai, le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires ne peut être considéré comme fautif.

Article 19.6

Accès aux emplois à temps partiel pour les salariés à temps complet

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps complet bénéficient d'une priorité d'affectation sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste. Le salarié candidat au poste à temps partiel doit en faire la demande écrite.

L'employeur est tenu de donner sa réponse par écrit dans le délai de 1 mois et de préciser, en cas de refus, les raisons qui s'opposent à la transformation de l'emploi à temps complet en temps partiel.

Lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de proposer la transformation d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, il en informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant les conditions d'emploi et la rémunération.

Si la transformation de l'emploi à temps complet en temps partiel est justifiée par un motif économique, la lettre le précise et indique que le salarié dispose de 1 mois à compter de la date de réception pour faire connaître son refus, faute de quoi il est réputé avoir accepté la proposition.

Article 19.7

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

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires.

Compte tenu de cette priorité, l'employeur notifie par écrit remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

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

Article 19.8

Rémunération des salariés à temps partiel

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

La rémunération correspondant à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours de mois considéré.

Article 19.9

Egalité de droits des salariés à temps partiel et à temps complet

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment concernant l'accès aux possibilités de promotion, carrière et formation.

Article 19.10

Refus légitime des modifications d'horaires

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

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

Article 19.11

Modalité annuelle du temps partiel

La durée du travail est fixée en nombre d'heures sur une période de 12 mois. Elle est inférieure à 1 607 heures.

La période de 12 mois correspond à l'année civile, sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois.

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

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

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

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

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

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

Article 20

Garantie d'emploi et régime de prévoyance

Article 20.1

Garantie d'emploi en cas d'absence pour maladie ou accident

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

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

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

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

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

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

Article 20.2

Régime de prévoyance

Le régime s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie, à l'exclusion des salariés non cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée de moins de 3 mois.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre. La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident, ou à l'exercice du droit de grève.

Article 20.2.A

Incapacité de travail. – Garantie de salaire

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

1. Montant des indemnités

Personnel non cadre :

Salarié non cadre dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est comprise entre 1 et 3 ans : l'indemnisation égale à 75 % du gain journalier joue à compter du 2^e jour d'arrêt en cas d'accident du travail (le jour de l'accident étant à la charge de l'employeur) et du 16^e jour d'arrêt en cas de maladie.

Le salarié est indemnisé jusqu'au 240^e jour d'arrêt.

Salarié non cadre dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est supérieure à 3 ans : le montant de l'indemnisation est égal à 90 % du gain journalier pendant une période de 30 jours (augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté) puis à 75 % du gain journalier :

- jusqu'au 240^e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté,
- jusqu'au 365^e jour d'arrêt pour ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnisation débute au 2^e jour d'arrêt en cas d'accident du travail (le jour de l'accident étant à la charge de l'employeur), et du 11^e jour en cas de maladie.

Personnel cadre :

L'indemnisation égale à 90 % du gain journalier est versée à compter du 2^e jour d'arrêt en cas d'accident du travail et du 11^e jour en cas de maladie, jusqu'au 365^e jour d'arrêt.

2. Conditions

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

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

3. Exclusions

Sont exclus de la garantie incapacité de travail :

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

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

Article 20.2.B

Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive

1. Conditions

En cas de décès du salarié avant le départ en retraite, quelle qu'en soit la cause, quelle que soit son ancienneté, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3^e catégorie ou atteint d'une

incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé, en 1 seule fois, un capital décès fonction de la situation de famille du salarié, égal à :

Personnel non cadre :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire brut de référence total ;
- assuré marié, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence total ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant 1 personne à charge : 120 % du salaire brut de référence total ;
- par personne à charge supplémentaire : 20 % du salaire brut de référence total.

Personnel cadre :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 140 % du salaire brut de référence tranche A et tranche B ;
- assuré marié, sans personne à charge : 190 % du salaire brut de référence A et tranche B ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge : 220 % du salaire brut de référence tranche A et tranche B ;
- par personne à charge supplémentaire : 50 % du salaire brut de référence tranche A et tranche B.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie décès.

Double effet : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié du salarié survenant avant qu'il bénéficie de sa retraite au taux plein, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

2. Dévolution du capital décès

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

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

3. Enfants ou personnes à charge. – Définition

Pour l'application des garanties décès (double effet), sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;

- jusqu’au 25^e anniversaire pendant la durée :
 - de l’apprentissage ou des études ;
 - de l’inscription à l’ANPE comme demandeurs d’emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l’un et l’autre cas, à l’exercice d’un 1^{er} emploi rémunéré.
- sans limitation de durée en cas d’invalidité, avant le 21^e anniversaire, équivalente à l’invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu’il bénéficie de l’allocation d’adulte handicapé et qu’il est titulaire de la carte d’invalidé civil.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c’est-à-dire de l’ex-conjoint éventuel ou du (de la) concubin(e) du salarié décédé qui ont vécu au foyer au moment du décès et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire.

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

4. Conjoint ou concubin. – Définition

On entend comme conjoint l’époux ou l’épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu’il existe entre les 2 concubins un certificat valable délivré par une mairie ;
- qu’un enfant reconnu des 2 parents est né de l’union ;
- à défaut, qu’il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

5. Exclusions

Tous les risques de décès sont garantis, qu’elle qu’en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- en cas de guerre, la garantie n’aura d’effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- les décès dus aux effets directs ou indirects d’explosion, de chaleur ou de radiations provenant d’une transmutation du noyau de l’atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l’accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

6. Maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de la garantie de salaire ou invalidité en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d’adhésion

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d’adhésion à AG2R Prévoyance, le maintien de la garantie décès est accordé aux assurés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d’incapacité de travail ou d’invalidité dans les conditions ci-après :

- le décès doit être survenu postérieurement à la date d’effet de la résiliation de la garantie décès ;

- la garantie décès est maintenue :
 - au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail indemnisé à titre complémentaire pour incapacité de travail par AGR2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent sans pouvoir dépasser la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé ;
 - au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent.

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

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est arrêtée à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion.

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

Article 20.2.C

Montant des cotisations

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- personnel non cadre : 0,90 % du salaire brut total appelé à hauteur de 0,70 % du salaire brut total réparti à raison de 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour le salarié ;
- personnel cadre : 1,60 % du salaire brut tranche A + 2,10 % du salaire brut tranche B réparti à raison de :
 - 1,55 % tranche A + 1,05 % tranche B pour l'employeur ;
 - 0,05 % tranche A et 1,05 % tranche B pour le salarié.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors que 1 ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès de l'organisme assureur désigné ci-après.

Article 20.2.D

Gestion du régime conventionnel

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

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

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

AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la convention collective nationale de la charcuterie en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG2R Prévoyance une notice à destination des salariés, dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

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

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

Article 20.2.E

Suivi du régime

Un bilan annuel est établi et présenté en commission paritaire.

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

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

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

Article 21

Appel de préparation à la défense nationale

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

Article 22

Travail de nuit

Le travail de nuit sera limité au minimum. Est considérée comme nuit la période s'étendant entre 21 heures et 6 heures du matin. Pour les jeunes de 18 ans, le travail de nuit est interdit, sauf dérogations accordées dans le cadre de l'article L. 213-7 du code du travail.

Chaque heure de travail de nuit donne lieu à une majoration de 25 % du salaire horaire de l'intéressé ou à un repos équivalent par accord des parties.

En outre, des dispositions particulières seront prévues en faveur des « travailleurs de nuit » au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, c'est-à-dire :

- salarié effectuant 3 heures de travail de nuit au moins 2 fois par semaine ;
- salarié effectuant 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois.

Article 23

Congés payés

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

Article 23.1

Détermination des droits à congés payés

Il est précisé que le droit à congés payés est déterminé à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée des congés pouvant être pris en 1 seule fois ne peut, en principe, excéder 24 jours ouvrables.

Article 23.2

Plan de départ en congés

Le plan de départ en vacances (dans le cas où l'entreprise ne ferme pas) est établi en accord collectif avec les salariés, au plus tard le 1^{er} avril. Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Ce plan est établi dans la mesure du possible en tenant compte de la situation de famille des intéressés, de leur ancienneté et de leur désir.

Les époux travaillant dans une même entreprise doivent bénéficier des mêmes dates de vacances.

Article 23.3

Fractionnement des congés

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

1. Seuls les congés dépassant 12 jours ouvrables peuvent être fractionnés. Un congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit donc être continu.
2. Le fractionnement suppose nécessairement l'agrément du salarié.
3. Une partie du congé doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, et cette fraction doit être obligatoirement prise pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

4. Lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables supplémentaires et 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

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

Article 23.4

Indemnité de congés payés

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

Article 23.5

Prise en compte des absences pour maladie pour le décompte des droits

Après 2 ans de présence dans l'entreprise, les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois, pendant la période de référence pour le calcul des congés payés, sont considérées comme temps de travail effectué.

Article 24

Remplacement temporaire des salariés

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

Article 25

Emploi d'« extra » pour l'activité traiteur de réceptions

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

Article 25.1

Définition de l'extra

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

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

Article 25.2

Formalités

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

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

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

Article 25.3

Rémunération

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

Article 25.4

Requalification

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

Article 25.5

Particularités d'exécution de la prestation

Repos : 1 pause de 20 minutes est accordée au terme de 6 heures de vacation. Elle n'est pas considérée comme temps de travail.

Particularités d'exécution de la prestation : le décompte de temps de travail effectif du salarié commence et se termine sur le lieu d'exécution de la prestation. Pour le salarié venant de l'entreprise et retournant à l'entreprise, le temps de travail commence au départ de l'entreprise et prend fin au retour dans l'entreprise.

Article 26
Congés pour raisons familiales

Article 26.1
Événements familiaux

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

Naissance ou adoption : 3 jours de congés consécutifs ou non, à prendre dans les 15 jours entourant la date de naissance ou d'arrivée au foyer, après entente avec l'employeur. Ce congé est cumulable avec le congé de paternité prévu à l'article 26.2.

Mariage :

- du salarié : moins de 2 ans d'ancienneté : 4 jours ; après 2 ans d'ancienneté : 1 semaine, y compris le repos hebdomadaire. Ces dispositions s'appliquent également en cas de remariage du salarié ;
- d'un enfant : moins de 1 an d'ancienneté : 1 jour ; après 1 an d'ancienneté : 3 jours.

Décès :

- du conjoint (ou du partenaire d'un PACS), d'un enfant : 4 jours ;
- du père, de la mère : 4 jours ;
- d'un beau-parent : 2 jours ;
- d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour quelle que soit l'ancienneté du salarié.

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

Lorsque le salarié est déjà absent au moment de l'événement, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert.

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

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

Article 26.2
Congé de paternité

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

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

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

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

Article 26.3

Congé en vue d'adoption

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

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

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

Article 26.4

Congé d'adoption

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

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

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

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

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

Article 26.5

Congé parental d'éducation

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

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

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

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

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

- être prolongé. La prolongation est possible 2 fois ;
- être transformé en reprise à temps partiel.

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

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

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

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

Article 26.6

Congé pour enfant malade

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

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

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

Article 26.7

Congé de présence parentale

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

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

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

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

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

Article 26.8

Congé de solidarité familiale

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

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

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

La même procédure est applicable pour le renouvellement du congé.

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

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

Pour ce qui concerne le congé de maternité, voir l'article 31.4.

Article 27

Jours fériés

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

- qu'ils totalisent 200 heures de présence dans les 2 mois précédant le jour férié ;
- qu'ils aient été présents la veille et le lendemain du jour férié, hormis le cas où une autorisation préalable d'absence a été accordée.

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

- pour les fêtes légales : soit compensées par un temps de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %, l'un ou l'autre calculé(e) en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées ;
- pour le 1^{er} Mai : payé dans les conditions prévues par la loi.

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

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

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

Article 28

Départ en retraite

Article 28.1

Départ à l'initiative du salarié

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

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

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

Article 28.2

Départ à l'initiative de l'employeur

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

Article 29

Hygiène et sécurité

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

Article 29.1

Evaluation et prévention des risques

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

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

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

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

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

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

Article 29.2

Hygiène du personnel

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

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

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

Article 30

Vêtements de travail. – Chaussures de travail

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

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

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

Article 31

Travail des femmes

Article 31.1

Protection des femmes enceintes contre les discriminations

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

Article 31.2

Interdiction de licenciement de la femme enceinte

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

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

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

Article 31.3

Nullité du licenciement de la femme enceinte ou adoptante

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

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

Article 31.4

Congés de maternité

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

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

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

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

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

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

Pour le congé d'adoption, voir article 26.4.

Article 31.5

Rupture du contrat de travail du fait de la salariée en cas de maternité ou d'adoption

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

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

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

Article 31.6

Dispositions relatives à l'emploi des femmes

Sièges

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

Port des charges

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

- 14 ou 15 ans : 8 kg ;
- 16 ou 17 ans : 10 kg ;
- 18 ans et plus : 25 kg.

Emploi aux étalages extérieurs

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

Article 31.7

Congés supplémentaires

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

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

Article 32

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

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

Article 33

Jeunes travailleurs

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

Article 33.1

Durée du travail

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

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

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

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

Article 33.2

Interdiction du travail de nuit

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

Article 33.3

Repos hebdomadaire

Le travail est autorisé le dimanche, sous réserve du respect des règles du repos hebdomadaire.

Cette dérogation est subordonnée au respect d'un repos consécutif d'au moins 36 heures.

Les jeunes de moins de 18 ans ont droit à 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire.

Article 33.4

Port de charges

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

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

Article 33.5

Emploi aux étalages extérieurs

Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes de moins de 16 ans. Quant aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ils ne peuvent y être employés plus de 6 heures par jour. Ils doivent l'être par poste de 2 heures au plus, séparés par des intervalles de 1 heure au moins.

L'emploi de jeunes travailleurs de moins de 18 ans aux étalages extérieurs est interdit d'une façon absolue après 8 heures du soir ou lorsque la température est inférieure à 0 °C.

En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont prévus à proximité des postes de travail.

Article 34

Retraite complémentaire des salariés

Article 34.1

Désignation de la caisse de retraite complémentaire obligatoire

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, à l'exception de celles situées en Meurthe-et-Moselle qui relèvent d'ISICA, sont tenues de cotiser à l'IREC (groupe Malakoff), 15, avenue du Centre-Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines, qui s'est substitué au RIPS à compter du 1^{er} janvier 2001.

Elles cotisent sur la totalité du salaire (dans les limites légales) pour le personnel non cadre, dans la limite de la tranche A pour le personnel cadre.

Article 34.2

Taux de cotisation

Le taux de base minimum de cotisation à la retraite complémentaire est fixé à 7 %.

Le taux d'appel est fixé par les organismes gestionnaires du régime.

La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié suivant la répartition suivante :

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

Article 35

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 35.1

Objectifs prioritaires

Les objectifs prioritaires de la branche ont été définis comme suit :

- mobiliser la formation au service d'objectifs de développement de la branche en favorisant l'insertion, la qualification, la professionnalisation et l'évolution professionnelle des salariés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie ;
- accompagner la formation des jeunes en créant les conditions de mise en œuvre de parcours professionnels assurant, dans le cadre de l'apprentissage ou de l'alternance, la qualification et la professionnalisation et ce dans une optique de progression des salariés qualifiés dans la branche ;
- encourager les nouveaux entrants à s'inscrire dans un parcours professionnel ;
- contribuer à permettre à chaque salarié d'accéder aux différents dispositifs de la formation pour favoriser son évolution professionnelle tout au long de la vie ;
- soutenir la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises dans l'exercice des différentes fonctions, notamment par l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès aux formations ;
- contribuer à la pérennité de la profession en accompagnant les actions de préparation à la création ou la reprise d'entreprise.

Article 35.2

Le droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation (DIF) est exercé à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur dans les conditions suivantes :

Salariés ayant accès au DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée de plus de 4 mois de présence, consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois, dans l'entreprise, peut bénéficier, à son initiative, d'actions de formation entrant dans les priorités définies au présent article.

Sont exclus les salariés sous contrat d'apprentissage ou d'insertion en alternance (contrats de professionnalisation).

Formations éligibles :

- actions de promotion, d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances agréées par la CPNE de branche ;
- actions de formation débouchant sur un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification reconnu dans la grille des classifications ;
- actions d'accompagnement à l'obtention d'un diplôme, d'un titre homologué ou d'un certificat de qualification, par la procédure de validation des acquis de l'expérience, agréée par la CPNE de la branche charcuterie ;
- actions de formation préalables à la création et à la reprise d'entreprise dans la branche charcuterie ;
- actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation en faveur d'un salarié licencié, hormis les cas de faute grave ou lourde.

Crédit d'heures de formation (droit de tirage)

Le salarié travaillant à temps complet bénéficie, chaque année, dans le cadre du DIF, d'un crédit d'heures constituant un « droit de tirage » de 22 heures de formation par an.

Pour les salariés à temps partiel, le crédit d'heures est déterminé comme suit :

- pour ceux effectuant au moins 20 heures de travail par semaine, le crédit d'heures est équivalent à celui d'un salarié à temps complet, soit 22 heures par an ;
- pour ceux effectuant moins de 20 heures de travail par semaine, le crédit d'heures est calculé au prorata de la durée du travail rapportée au temps complet.

Il est précisé qu'en cas d'emplois multiples, la totalisation des heures dans les différents emplois ne peut avoir pour effet d'excéder les droits acquis pour un travail à temps complet.

Pour les salariés embauchés en contrat à durée déterminée, le crédit d'heures est déterminé au prorata de la durée du contrat rapportée au 12 mois de l'année civile.

Les heures acquises chaque année sont cumulables sur une durée maximale de 6 ans, dans la limite d'un plafond de 132 heures.

Pour les salariés à temps partiel, seul le plafond de 132 heures est applicable.

Lorsque le plafond a été atteint, la capitalisation des heures redémarre lorsque le salarié a consommé tout ou partie de ses « droits de tirage ».

Le salarié est informé chaque année de son crédit d'heures par une fiche annexée au bulletin de paie de janvier.

Les absences assimilées par la loi ou la convention collective à du temps de présence ouvrent droit au crédit d'heures.

Ainsi en est-il pour les périodes d'absence pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation qui doivent être prises intégralement en compte.

Le crédit d'heures est géré par année civile et calculé au prorata pour les années incomplètes.

Cadre d'exécution du DIF et allocation de formation

Les heures de formation entrant dans le cadre du DIF se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail.

Elles peuvent toutefois se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur. Cet accord d'imputation sur le temps de travail doit préciser le nombre d'heures imputées.

Lorsque les heures de formation sont réalisées en dehors du temps de travail, elles donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié calculée sur les 12 derniers mois précédant le début de la formation. Cette allocation peut être prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé, après accord sur le financement du dossier. Elle est remboursée à l'employeur au vu des justificatifs de règlement.

Cette allocation de formation se cumule avec le maintien de la rémunération assuré par l'employeur lorsque la formation a lieu en dehors du temps de travail sur des périodes donnant lieu à maintien de salaire (congrés payés, repos compensateurs, repos hebdomadaire par exemple...).

Les frais de formation, d'accompagnement ainsi que de transport et de repas peuvent être pris en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé dans les conditions qu'il a définies.

Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié mais nécessite l'accord de l'employeur.

Le salarié formule sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu en précisant la formation qu'il entend suivre.

L'employeur dispose d'un délai de réponse de 1 mois à compter de la présentation de la demande, son silence valant acceptation.

Le choix de l'action de formation et les modalités d'exécution du DIF sont précisés dans un accord écrit entre employeur et salarié.

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation, l'employeur doit motiver son refus.

En cas de refus successifs durant 2 exercices civils, la transition du DIF vers le congé individuel de formation (CIF) devient automatique.

Le salarié bénéficie en priorité de la prise en charge par le FONGECIF dès lors que la demande entre dans ses priorités et l'employeur est tenu de verser au salarié, *via* l'OPCAD, l'allocation de formation correspondant aux droits acquis du salarié majorée des frais de formation sur la base des forfaits applicables aux contrats de professionnalisation.

Transférabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

En cas de licenciement, hormis le cas de faute grave ou lourde, le DIF est transférable.

A compter du 1^{er} janvier 2005, l'employeur est tenu, lors de l'entretien préalable et dans la lettre de licenciement, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant le terme du préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, d'accompagnement à la validation des acquis ou de formation.

Le salarié licencié pour motif économique est prioritaire pour la prise en charge des frais afférents à l'action de formation sollicitée pendant le préavis et la prise en charge des frais par l'OPCAD peut être supérieure aux droits acquis si l'action est de nature à favoriser le reclassement du salarié dans la branche charcuterie.

A son départ, le salarié licencié pour motif économique se voit remettre par l'employeur une attestation précisant le montant de son crédit d'heures utilisable en cas de nouvelle embauche dans une entreprise de la branche. Ses droits peuvent se cumuler avec les heures acquises dans l'entreprise qui l'embauche à condition que le salarié en informe le nouvel employeur lors de son engagement.

En ce cas, le droit à DIF est ouvert à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de l'embauche, sauf accord écrit du nouvel employeur anticipant cette possibilité. Les heures de formation acquises dans le précédent emploi se déroulent alors hors temps de travail.

Bénéfice du DIF en cas de démission

Le salarié démissionnaire peut bénéficier de ses droits à DIF dès lors qu'il a engagé l'action de bilan de compétences ou la formation avant la fin de son préavis.

A défaut, le DIF n'est ni transférable ni valorisable financièrement.

Bénéfice du DIF en cas de départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite par l'employeur, le DIF n'est ni transférable ni valorisable financièrement.

Article 35.3

Périodes de professionnalisation

Objectifs des périodes de professionnalisation

Ouvertes aux salariés déjà présents dans l'entreprise, les périodes de professionnalisation sont destinées à favoriser le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés en contrat à durée indéterminée en adaptant leurs compétences.

Salariés ayant accès aux périodes de professionnalisation

Peuvent accéder aux périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Entrent dans cette catégorie :
- tous les salariés sans qualification ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis plus de 5 ans ;
- les titulaires d'un diplôme de niveau 5 souhaitant acquérir une formation de niveau au moins égal à 4 ou un CQP (certificat de qualification professionnelle) ;
- les salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans, à condition d'avoir au moins 1 an de présence dans l'entreprise ;
- les femmes après un congé de maternité ;
- les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation ;
- les travailleurs handicapés et assimilés ;
- les salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Formations éligibles

La formation entrant dans le cadre des périodes de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification reconnue dans la grille des classifications ou être reconnue comme accessible dans ce cadre par la CPNE de branche charcuterie.

Mise en œuvre

La période de professionnalisation est mise en œuvre par l'employeur dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié.

La période de professionnalisation est mise en œuvre par le salarié dans le cadre du droit individuel à la formation tel que défini à l'article 35.2. La demande est formulée soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par écrit remis en main propre contre reçu.

Le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée d'au moins 2 salariés.

Cadre d'exécution

L'action de formation mise en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peut se dérouler :

- pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération est maintenue ;
- en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative du salarié en application du droit individuel à la formation, par accord écrit entre employeur et salarié. En ce cas, les heures réalisées hors temps de travail peuvent, si nécessaire, excéder le crédit d'heures ouvert au titre du DIF dans la limite de 80 heures par année civile ;
- en tout ou partie hors temps de travail, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise avec l'accord écrit du salarié. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours.

Lorsque l'action de formation a lieu en tout ou partie hors du temps de travail, l'accord écrit entre employeur et salarié précise l'engagement pris par l'entreprise quant à l'évolution du salarié dans son emploi dès lors qu'il suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues.

Pour les heures de formation suivies hors temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation dans les conditions précisées à l'article 35.2 pour le DIF.

Frais de formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation engagés dans le cadre des périodes de professionnalisation sont prises en charge par l'OPCAD sur la base horaire forfaitaire fixée par décret.

Une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation pourra être définie par accords collectifs de branche signés en application du présent avenant.

Article 35.4

Plan de formation

L'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations entrant dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Actions entrant dans le plan de formation

Trois types d'action peuvent composer le plan de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail : elles constituent un temps de travail effectif et se déroulent pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien du salaire ;
- les actions liées à l'évolution de l'emploi et au maintien de l'emploi : elles sont également mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu à maintien de la rémunération. Le temps de formation peut dépasser la durée habituelle du travail du salarié si le salarié donne son accord écrit. Les dépassements ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires dans la limite d'un nombre global d'heures de formation hors temps de travail de 50 heures par année civile ;
- les actions de développement des compétences : elles peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Elles peuvent également avoir lieu en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail, un accord écrit est nécessaire entre employeur et salarié, étant précisé que le salarié peut dénoncer cet accord dans les 8 jours. Si la formation a lieu hors temps de travail, le salarié et l'employeur prennent des engagements mutuels : le salarié à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, l'employeur à le faire accéder en priorité, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et à prendre en compte les efforts consentis par le salarié pour suivre une formation hors temps de travail.

Les heures de formation hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation dans les conditions définies à l'article 35.2 pour le DIF.

Frais de formation

Les frais afférents aux formations entrant dans le cadre du plan de formation sont pris en charge dans les conditions définies par les instances paritaires chargées de la gestion des contributions perçues au titre de la formation professionnelle continue.

Article 35.5

Contrats de professionnalisation

Définition du contrat de professionnalisation

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

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

Il comporte :

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

Engagements réciproques du contrat de professionnalisation

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

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

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

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

Priorités d'accès aux contrats de professionnalisation

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

Il est expressément précisé :

- que la préparation au CAP et au BEP doit normalement se faire dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
- que la préparation aux diplômes complémentaires ou d'un niveau supérieur au CAP ou au BEP entre également dans le cadre du contrat d'apprentissage, notamment lorsqu'ils sont préparés dans des CFA ;

- que le contrat de professionnalisation est prioritairement destiné à la préparation à la mention complémentaire traiteur, au BP, au bac professionnel, au bac commerce et à l'obtention du certificat de qualification de traiteur organisateur de réceptions, dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession ;
- qu'en dehors de ces priorités, le recours au contrat de professionnalisation est également ouvert aux personnes âgées de 26 ans et plus pour les formations relevant normalement de l'apprentissage ou les diplômes énumérés à l'alinéa 3.

Durée du contrat de professionnalisation

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

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

La durée de professionnalisation est fixée à :

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

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

Renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée

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

Durée de l'action de professionnalisation hors entreprise

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

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

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

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

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

Statut du salarié en contrat de professionnalisation

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

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

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

Article 35.6

Exercice de la fonction tutorale

Pour assurer la formation pratique en entreprise des jeunes sous contrat d'apprentissage ou des salariés en professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur. L'exercice de la fonction tutorale repose sur le volontariat du salarié.

Celui-ci doit être titulaire du diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

Les coûts de formation à la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation peuvent être pris en charge par l'OPCAD.

Le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions simultanément à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrats ou périodes de professionnalisation ou d'apprentissage.

Article 35.7

Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les métiers de l'alimentation créé par accord paritaire du 26 mai 2004 entre les différentes professions regroupées au sein de la CGAD a compétence pour mener les études et missions utiles en vue d'apporter à la CPNE de la branche charcuterie les données qui lui sont nécessaires pour examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications dans le champ professionnel défini à l'article 1^{er} de la présente convention.

Article 35.8

Validation des acquis de l'expérience

La procédure de validation des acquis de l'expérience apparaît comme un moyen à mettre en œuvre pour faciliter l'accès des salariés ayant au moins 3 années d'expérience (hors formation initiale) à l'obtention de diplômes, titres homologués ou certificats de qualification professionnelle.

Elle nécessite la définition de conditions d'application et un accompagnement spécifique dont les modalités seront précisées par avenant, après avis de la CPNE.

Article 35.9

Dispositions financières

Les conditions de financement des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que des actions entrant dans le cadre du DIF, du plan, de l'accompagnement de la VAE sont définies par le conseil paritaire de l'association délégataire de l'OPCAD, au vu des moyens financiers dont elle peut disposer.

Article 35.10

Aide à l'apprentissage

Pour tout ce qui a trait à l'apprentissage, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

Dans l'optique de contribuer au développement de formations en apprentissage, il est convenu d'affecter une partie de la collecte des contributions destinées au financement de la professionnalisation et du DIF au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation par apprentissage, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'intervention seront définies chaque année par accord paritaire, en fonction des besoins justifiés. Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer la branche.

Article 35.11

Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle

Dans le but de :

- satisfaire les besoins des salariés relevant de la convention collective en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif de professionnalisation et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;
- mettre en œuvre, en fonction des objectifs généraux, la politique de formation définie paritairement,

les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, auprès de l'OPCAD, organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail, les contributions suivantes calculées sur la masse salariale brute de l'année précédente :

- pour les entreprises occupant 10 salariés et plus :
 - 0,5 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
 - 90 % de 0,9 % affectés au plan de formation ;

En outre, elles doivent verser 0,20 % à un organisme agréé au titre du financement du congé individuel de formation (CIF) ;

- pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :
 - 0,15 % affectés au financement des contrats de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
 - 0,45 % affectés au financement des autres formations.

Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 €.

Pour les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés pour la 1^{re} fois, les cotisations dues au titre de la formation professionnelle sont fixées conformément à la loi et aux règlements en vigueur.

Il est précisé qu'en application d'une convention de délégation de gestion, la collecte et le traitement des dossiers de la formation professionnelle sont assurés par FAFORCHAR.

Article 36

Grilles des qualifications et des salaires

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

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

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

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

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

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

Article 37

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 37.1

Composition

Il est institué une commission paritaire nationale composée, d'une part, de 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) par organisation syndicale des salariés signataire de la convention collective, d'autre part, des représentants des employeurs désignés par la confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs. Le nombre des représentants des employeurs titulaires et suppléants est égal au nombre total des représentants des salariés.

La commission paritaire nationale sera présidée en alternance annuelle soit par un représentant des employeurs, soit par un représentant des salariés.

La commission paritaire nationale se réunira au moins une fois par an.

Article 37.2

Rôle de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale est compétente pour :

- étudier la situation de l'emploi dans la profession, et plus particulièrement l'évolution de la durée du travail ;
- s'informer et discuter de l'évolution économique de la profession ;
- débattre de la formation professionnelle dans la profession :
 - réflexion sur l'apprentissage ;
 - agrément de stages de formation continue ;
- aborder les questions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises et proposer toute mesure utile à une amélioration de la situation actuelle ;
- plus généralement, proposer toute mesure susceptible d'améliorer la formation initiale et continue des salariés de la profession.

Article 38

Promotion et recrutement

Article 38.1

Création d'un fonds paritaire pour la promotion et le recrutement

Pour améliorer le recrutement et assurer la promotion des hommes et des femmes des entreprises et du métier de charcutier-traiteur, il a été créé, selon les modalités définies ci-après, un fonds paritaire dénommé ASPIC (association pour la promotion de l'image de la charcuterie).

Article 38.2

Objet de l'ASPIC

L'ASPIC a pour objet, sous la responsabilité de son conseil de gestion paritaire :

- d'étudier la situation de l'activité de charcutier-traiteur dans ses différents aspects liés à l'emploi ;
- de prendre toute disposition en vue d'assurer partout la promotion du métier ;
- de prendre toute disposition en vue d'inciter les jeunes à entrer dans la profession.

Article 38.3

Durée

L'ASPIC est créée pour une durée illimitée.

Elle pourra toutefois être dissoute, soit à l'initiative de la CNCT, soit par les organisations syndicales se prononçant à l'unanimité.

La demande de dissolution doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Dans ce cas, la dissolution prend effet au 31 décembre de l'année suivante.

En cas de dissolution, le solde des comptes sera versé au FAFORCHAR.

Article 38.4

Gestion du fonds

L'ASPIC est gérée par un conseil de gestion composé, en nombre égal, de 1 représentant par organisation syndicale signataire et d'autant de représentants de la CNCT.

Ses membres doivent obligatoirement être membres du conseil d'administration du FAFORCHAR.

Le conseil de gestion désigne un président et un trésorier. Le mandat de président et celui de trésorier est fixé à 2 ans. Le président et le trésorier sont choisis dans l'un et l'autre des collèges employeurs et salariés.

Ces mandats sont alternatifs.

Article 38.5

Ressources

Pour assurer le financement des opérations entrant dans l'objet de l'ASPIC, il est institué, à titre obligatoire, à compter du 1^{er} janvier 1992, une cotisation annuelle calculée sur la masse salariale de l'année précédente.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,15 % depuis le 1^{er} janvier 2002.

Cette cotisation est due par toutes les entreprises et collectée en même temps que les cotisations dues au titre de la formation professionnelle.

Article 39

Création de certificats de qualification professionnelle

Article 39.1

Certificat de qualification professionnelle « Traiteur de réceptions »

Article 39.1.1

Mise en place d'un certificat de qualification professionnelle « Traiteur de réceptions »

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

Article 39.1.2

Accès au certificat de qualification professionnelle « Traiteur de réceptions »

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

Article 39.1.3

Déroulement de la formation

La formation préalable à la certification est assurée en alternance en centre de formation et en entreprise selon les modalités approuvées par la commission nationale paritaire de l'emploi dans le cadre d'un contrat de qualifica-

tion de 2 ans financé par l'organisme paritaire collecteur agréé. L'entreprise d'accueil doit justifier auprès de l'organisme de formation d'une activité régulière de traiteur de réceptions.

Article 39.1.4

Organismes de formation

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

Après avis de celle-ci, est agréé pour mettre en place le dispositif dès 2003 : CEPROC, 19, rue Goubet, 75019 Paris.

Article 39.2

Certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie »

Article 39.2.1

Mise en place d'un certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie »

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

Article 39.2.2

Accès au certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie »

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

Article 39.2.3

Déroulement de la formation

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

Article 39.2.4

Reconnaissance de la professionnalisation dans la grille des qualifications

La classification Personnel en fabrication transformation est complétée comme suit :

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

Article 39.2.5

Attribution du certificat de qualification « Mention complémentaire charcuterie »

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

Article 39.2.6

Organismes agréés pour la formation à ce certificat de qualification professionnelle

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

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

Article 39.2.7

Bilan de mise en place du certificat de professionnalisation

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

Annexes

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

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

ANNEXE I

Grille des qualifications au 1^{er} juillet 2006

Charcutier-traiteur

Personnel de fabrication et de transformation

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

Agents de maîtrise

| COEF. | FONCTION |
|-------|---|
| 210 | Charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 2 personnes. |

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

Cadres

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

Vente en charcuterie

Personnel de vente

| COEF. | FONCTION |
|-------|--|
| 160 | Animateur, animatrice de vente, titulaire du CAP ou du BEP alimentation. |

| COEF. | FONCTION |
|-------|--|
| 170 | Animateur, animatrice de vente, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP alimentation. Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP alimentation, justifiant de 4 années de pratique professionnelle. Caissier, caissière, placé(e) sous l'autorité du (de la) responsable de la vente. |
| 180 | Animateur, animatrice de vente, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP. Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle. |
| 190 | Animateur, animatrice de vente, 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP. Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, justifiant de 7 années de pratique professionnelle. Animateur, animatrice de vente, responsable d'un rayon. Caissier, caissière, capable de prendre les commandes, établir les factures, responsable de la caisse et de la comptabilité afférente à la caisse. |
| 200 | Animateur, animatrice de vente, responsable de rayon, coordonnant le travail de 2 personnes. Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce justifiant de 2 années de pratique professionnelle après l'examen. |

Agents de maîtrise

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

Cadres

| COEF. | FONCTION |
|-------|--|
| 300 | Chef de vente, homme ou femme, responsable du magasin sous contrôle de l'employeur et ayant commandement sur au moins 8 personnes. |

| COEF. | FONCTION |
|-------|---|
| | Chef de vente ou adjoint de direction, hautement qualifié, homme ou femme, ayant la responsabilité et la gestion complète du magasin. |
| 330 | Responsable, homme ou femme, de l'ensemble de la vente et de la fabrication. |

Traiteur de réceptions

Personnel de fabrication

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

Personnel de service

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

Agents de maîtrise

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

Personnel commercial

| COEF. | FONCTION |
|-------|--|
| 190 | Technico-commercial « Traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant d'une expérience dans le démarchage. |
| 200 | Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle. |

Agents de maîtrise

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

Autres emplois

Emplois administratifs

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

Emplois non administratifs

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

Autres qualifications

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

ANNEXE II

Grille des salaires au 1^{er} juillet 2006 (avenant n° 111)

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

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

Salaire brut horaire

(En euros.)

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

Agents de maîtrise

(En euros.)

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

Cadres

(En euros.)

| COEFFICIENT | HEURE NORMALE |
|-------------|---------------|
| 300 | 12,63 |
| 330 | 13,64 |

(Suivent les signatures.)