

Brochure n° 3184

**Convention collective nationale**

IDCC : 2075. – **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS**  
**(Centres de conditionnement,**  
**de commercialisation et de transformation)**

**AVENANT DU 18 JUIN 2009**  
**RELATIF AU CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES**  
**ET À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

NOR : ASET0951066M

IDCC : 2075

Entre :

Le syndicat national des industries des professionnels de l'œuf (SNIPO),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,  
des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de l'article 5.17*

Le titre et l'intégralité du contenu de l'article 5.17 « Contingent d'heures supplémentaires » sont remplacés par les dispositions suivantes :

**« Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, et à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, le contingent d'heures supplémentaires applicable au sein des entre-

prises de la branche est fixée à un premier niveau de 150 heures par salarié et par année civile réduit à 130 heures en cas d'organisation de la répartition de la durée du travail sur l'année.

Sous réserve de l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe traitant de ce sujet, ce contingent conventionnel d'heures supplémentaires est de plein droit applicable aux entreprises de la branche, à l'année civile en cours à la date d'entrée en vigueur du présent article.

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé *pro rata temporis*.

S'imputent sur le contingent les heures supplémentaires effectuées, correspondant à du temps de travail effectif et commandé, réalisé au-delà de la durée légale de travail appréciée sur la période de décompte de cette durée légale applicable au salarié concerné.

Ne sont pas imputables sur le contingent les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent, en application de l'article L. 3121-24 du code du travail.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent conventionnel défini ci-dessus, après information du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel). Cette information annuelle indiquera :

- les raisons pour lesquelles le recours aux heures supplémentaires est prévisible ;
- le volume estimé des heures supplémentaires à accomplir notamment par référence à l'année civile précédente ;
- les ateliers ou services qui seront *a priori* concernés par la réalisation d'heures supplémentaires. »

## Article 2

### *Modification de l'article 7.4*

L'intégralité du contenu de l'article 7.4 « Indemnité de licenciement » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié avant l'âge légal d'attribution de la pension de retraite, et alors qu'il compte 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, lourde ou de force majeure, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, plus 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération, à l'occasion d'une nouvelle rupture, sera celle retenue à la date de réembauchage.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité correspond à 1/3 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 3 derniers mois.

Toutefois, si cela est plus favorable au salarié, le salaire à prendre en considération correspond au 1/12 des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 derniers mois.

Toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant la période de calcul retenue ne doit alors être prise en considération que *pro rata temporis*. »

### **Article 3**

#### *Effet. – Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et sera obligatoire pour l'ensemble des entreprises après publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification et de dépôt selon les dispositions légales, à la diligence du SNIPO.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, en application de l'article L. 2261-19 du code du travail, le SNIPO étant chargé d'accomplir les formalités à cette fin.

Fait à Paris, le 18 juin 2009.

(Suivent les signatures.)