

Brochure n° 3111

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1938. – INDUSTRIES**  
**DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

---

**ACCORD DU 31 DÉCEMBRE 2009**  
**PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1050422M

IDCC : 1938

**PRÉAMBULE**

Les parties concernées se sont rencontrées à plusieurs reprises pour examiner les conséquences de la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail. Elles ont passé en revue l'ensemble de la convention collective, des accords et avenants qui la complètent.

En conséquence, elles concluent le présent avenant destiné à adapter les dispositions conventionnelles au nouveau cadre législatif.

Elles mandatent le secrétariat de la commission paritaire pour demander l'extension du présent avenant.

Il est convenu ce qui suit :

**Période d'essai**

L'article 2 de l'annexe I « Ouvriers » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

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

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

L'article 2 de l'annexe II « Employés » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 1 mois renouvelable une fois pour la même durée par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

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

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

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

L'article 2 de l'annexe III « Maîtrise et techniciens assimilés » est remplacé par la rédaction suivante :

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

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

L'article 2 de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » est remplacé par la rédaction suivante :

« La durée de la période d'essai des engagements à durée indéterminée est fixée à 4 mois renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois par accord écrit des parties conclu avant la fin de la période initiale.

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

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

## Indemnité de licenciement

L'article 45 « Indemnité de licenciement » est remplacé par la rédaction suivante :

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

Les articles 11 de l'annexe I « Ouvriers », 5 de l'annexe II « Employés » et 6 de l'annexe III « Maîtrise et techniciens assimilés » sont remplacés par la rédaction suivante :

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

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

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

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 74, les références à « 39 heures » et « 169,65 heures » sont respectivement remplacées par « 35 heures » et « 151,67 heures ».

Au *b* de l'article 78, après « en fonction de son ancienneté » est ajouté « dans les conditions définies par l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 des accords nationaux des industries agricoles et alimentaires ».

## Annexe III « Maîtrise et techniciens assimilés »

L'article 7 est supprimé.

L'article 48 est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 48

*Durée du travail. – Heures supplémentaires*

48.1. Appréciation de la durée du travail sur la semaine

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

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

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

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

48.1.2. La durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne pourra dépasser 44 heures. En cas de circonstances exceptionnelles propres à l'entreprise ou à l'établissement, les modalités particulières à prendre pour l'application de cette disposition seront déterminées après consultation des représentants du personnel.

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

- limitation du travail effectif à raison de 7 heures par jour pendant 5 jours ouvrables avec chômage le samedi ou le lundi ;
- limitation du travail effectif à raison de 5,50 heures sur 6 jours ouvrables de la semaine ;
- répartition inégale de 35 heures de travail effectif de la semaine, avec un maximum de 8 heures par jour afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

48.1.4. Aux termes de l'article 4 du décret du 13 mars 1937, le personnel ne peut être occupé que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail fixant les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

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

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe est indiquée soit sur un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit sur un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspection du travail.

#### 48.2. Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine

Les dispositions relatives à l'appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, encore appelée pratique de la modulation, sont aussi l'objet du présent accord qui se substitue à l'accord du 15 février 1982, lui-même modifié par avenant du 29 février 1988 ainsi qu'à son annexe. Elles constituent ci-après l'annexe VI. »

#### Annexe I « Ouvriers »

L'article 4 est ainsi modifié :

« Les références à 39 heures et à 169,65 heures sont respectivement remplacées par 35 heures et 151,67 heures aux *b*, *c* et *d* de cet article. »

#### Annexe IV « Ingénieurs et cadres »

L'article 5 « Durée du travail » est remplacé par la rédaction suivante :

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

- les cadres dirigeants ;
- les cadres bénéficiant d'un décompte de leur temps de travail en heures ;
- les cadres bénéficiant d'un décompte de leur temps de travail en jours. »

#### Annexe VI « Durée du travail »

L'annexe VI « Durée du travail » est remplacée par la rédaction suivante :

« Compte tenu des modifications législatives intervenues depuis la conclusion de l'avenant du 29 février 1988 modifiant l'accord du 15 février 1982, les signataires adoptent les présentes dispositions qui se substituent à l'accord et l'avenant ci-dessus mentionnés ainsi qu'à l'annexe à l'accord du 15 février 1982.

## CHAPITRE I<sup>er</sup> DURÉE DU TRAVAIL

Il est précisé que, en matière de temps de travail effectif, est retenue la définition légale, à savoir :

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (art. L.3121-1 du code du travail dans sa rédaction actuelle).

## CHAPITRE II AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

L'industrie de l'abattage, de découpe et de conditionnement de la volaille est une activité saisonnière. Les périodes de pointe d'activité sont variables. Elles dépendent des approvisionnements et des besoins de la clientèle. Elles peuvent aussi être fonction de l'orientation des fabrications, de la spécialisation plus ou moins poussée de l'entreprise, ou de sa situation géographique.

Tous les problèmes d'horaires et de temps de travail doivent être réglés au niveau des entreprises conformément à la réglementation en vigueur et selon les procédures prévues par le code du travail et la convention collective, dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### 1. Heures supplémentaires

#### a) Contingent annuel d'heures supplémentaires

Les entreprises peuvent recourir, après information, s'il existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel à des heures supplémentaires dans les conditions définies par la loi.

Ces heures donnent lieu à une majoration de salaire fixée par la loi (à la date de conclusion du présent accord 25 % ou 50 %).

#### b) Heures supplémentaires au-delà du contingent

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies au-delà du contingent après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

#### c) Contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires au-delà du contingent

Ces heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos égale à celle définie par la loi, c'est-à-dire à la date de conclusion du présent accord pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent, 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Ce repos peut être pris par journée ou demi-journée, au choix du salarié, selon des dates à définir en accord avec l'employeur. La prise de ce repos, assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, n'entraîne aucune réduction de rémunération par rapport à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, y compris les primes de la convention collective qualifiées de salaire (prime de froid, majoration de salaire pour travail de nuit, prime annuelle).

Ce repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, à l'initiative du salarié. A défaut, l'employeur lui demande de prendre effectivement les repos correspondants dans un délai de 6 mois.

La demande du bénéfice de la contrepartie en repos doit être formulée au moins 1 semaine à l'avance.

Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Dans les 2 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur et le salarié devront trouver une date satisfaisante pour les deux parties dans le délai de 6 mois prévu ci-dessus. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés selon l'ordre de priorité ci-après :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise.

## 2. Appréciation de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, encore appelée pratique de la modulation

Afin de permettre l'adaptation des conditions de fonctionnement des entreprises aux variations de leur niveau d'activité, l'entreprise a la faculté de moduler comme suit l'horaire de travail des salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

### a) Principe

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

Cette modulation peut être mise en œuvre dans le cadre d'un établissement, atelier, service, ou de l'entreprise, et peut s'appliquer aux salariés



titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée du contrat se révèle compatible avec cette modulation.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de 35 heures par semaine.

*b) Limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail*

L'entreprise ou l'établissement fixe, par accord d'entreprise ou d'établissement, la limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail. Cet accord indique également la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en œuvre dans les conditions prévues par le code du travail.

A défaut d'un accord, l'entreprise ou l'établissement est autorisé à prévoir une modulation dont l'amplitude est limitée à plus ou moins 7 heures par rapport à l'horaire défini au dernier alinéa du *a* ci-dessus.

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 9,30 heures, sauf en cas de répartition des horaires de travail hebdomadaire sur 4 jours.

*c) Horaires de travail*

Les plannings prévisionnels hebdomadaires de travail sont communiqués au personnel 7 jours à l'avance. L'entreprise, en fonction des aléas (techniques, sanitaires, par exemple) ou de la conjoncture (amplitude des commandes, par exemple), peut réviser le planning prévisionnel, dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours. En deçà de ce délai, une consultation préalable de représentants du personnel sera effectuée.

Lors des réunions avec les représentants du personnel, l'employeur fournit les raisons économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires de travail et les causes de la modification de l'horaire.

*d) Qualification des heures de travail effectuées*

Les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent pour déterminer la durée hebdomadaire moyenne.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures de travail effectif par an ou les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période définie par l'entreprise ou l'établissement quand elle est inférieure à l'année.

*e) Modalité de rémunération*

Le principe est que la régularité des ressources est assurée au salarié sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire, indépendant de l'horaire réel. Un compte d'heures est institué pour chaque salarié. Lorsqu'un salarié recruté en cours d'année n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail durant la période. Il en est de même en cas de départ en cours d'année.

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

#### *f) Régularisation en fin de période*

L'entreprise arrête chaque compte individuel d'heures à l'issue de la période de modulation, sauf en cas de départ du salarié.

Le comité d'entreprise ou d'établissement est informé des modalités de régularisation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède 1 607 heures sur l'année ou, en moyenne sur la période, 35 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà ouvrent droit à la majoration de salaire prévue par la loi (25 % actuellement). Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de modulation.

### 3. Répartition hebdomadaire du travail

Dans toute la mesure du possible, les salariés de la profession bénéficient de 2 jours de repos consécutifs. En outre, conformément à la réglementation et sous réserve des dérogations permises, ils bénéficient d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

#### *a) Les horaires hebdomadaires peuvent comporter :*

- une modulation entre les différents jours de la semaine, ceux-ci pouvant alors comporter une durée inégale ; la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures ;
- des horaires spéciaux de fin de semaine ;
- des horaires flexibles avec possibilité de report d'une semaine sur l'autre sans effet sur le contingent d'heures supplémentaires ni sur le nombre et le taux des heures majorées, étant rappelé que ce type d'horaire est soumis à une réglementation particulière.

*b) L'utilisation adaptée des équipements et les fluctuations de l'activité de l'entreprise permettent dans certains cas le recours à l'organisation du travail soit en équipes chevauchantes, soit en équipes successives (semi-continu).*

Leur mise en œuvre est subordonnée à une consultation des membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ; l'entreprise doit afficher la composition nominative de chaque équipe.

Lorsque au sein d'un même atelier, d'une même équipe ou d'un même service, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée,

les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

#### 4. Travail intermittent

Afin de résoudre certains problèmes d'organisation du temps de travail, les entreprises ou établissements peuvent avoir recours au contrat de travail intermittent prévu par les articles L. 3123-31 et suivants du code du travail.

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. L'ensemble des emplois à caractère permanent relevant de la convention collective nationale peut faire l'objet d'un contrat intermittent.

Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibère au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi intermittent et ses perspectives d'évolution.

##### a) Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- la durée annuelle minimale de travail sans que celle-ci puisse être inférieure à 800 heures de travail effectif ;
- les périodes définies pendant lesquelles celui-ci sera amené à travailler et la répartition indicative de l'horaire hebdomadaire de travail à l'intérieur de ces périodes.

Toutefois, lorsque la nature de l'emploi ne permet pas de fixer avec précision à l'avance les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, le contrat de travail doit prévoir les conditions dans lesquelles le salarié sera informé de la fixation de ces périodes et de la répartition des heures de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles il pourra refuser ces propositions. Les propositions ci-dessus doivent être assorties d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Le salarié peut refuser ces propositions dans la limite de 5 refus par an sans qu'il puisse formuler plus de 2 refus consécutivement.

Conformément à la loi, les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée par le contrat de travail ne peuvent excéder le quart de cette durée, sauf accord du salarié.

##### b) Rémunération du travailleur intermittent

Les éléments de la rémunération perçue par le salarié doivent être précisés dans le contrat de travail ; celle-ci doit être calculée et versée chaque mois sur une base régulée indépendante de l'horaire réel, et égale à 1/12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures prévues.

Les heures éventuellement effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier 1/12 de la rémunération annuelle.

*c) Droits des salariés intermittents*

Les salariés employés sous contrat de travail intermittent bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés à temps complet, sous réserve de l'application de la règle de la proportionnalité aux droits liés à la durée du travail effectivement accomplie (cas des primes et indemnités, certains droits liés à la mensualisation et, d'une manière générale, de tous les éléments salariaux).

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

### 5. Jours fériés

*a) Les jours fériés ne sont pas récupérables.*

*b) Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à 1 jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration de rémunération dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues à la réglementation applicable à la journée du 1<sup>er</sup> Mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié dans les conditions fixées par l'alinéa 2 de l'article 49 et l'alinéa 1 de l'article 65.*

## CHAPITRE III CONGÉS PAYÉS

1. La 5<sup>e</sup> semaine de congé peut s'exprimer sous forme de 1 semaine calendaire, ou 6 jours ouvrables, ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

*a) Elle n'est pas accolée au congé principal. Elle est prise en dehors de la période légale, sauf dérogation particulière.*

*b) Elle peut être fractionnée, sur demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec, dans ce dernier cas, attribution de 1 jour supplémentaire.*

*c) Elle n'est pas génératrice de jours supplémentaires de fractionnement au sens de la loi.*

2. L'étude d'ensemble de la situation résultant de l'institution de la 5<sup>e</sup> semaine de congé conduit à arrêter les dispositions suivantes.

a) Les jours de congés supplémentaires conventionnels prévus à l'article 55 de la convention collective sont maintenus, c'est-à-dire :

- 1 jour après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 jours après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 jours après 25 ans d'ancienneté.

b) Ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 3141-19 du code du travail, le fractionnement du congé principal de 24 jours n'entraîne pas attribution de jours de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une demande expresse de l'employeur.

#### CHAPITRE IV FORFAIT ANNUEL HEURES

Sauf accord d'entreprise différent, les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait en heures sur l'année sont :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Répondent à ces conditions les emplois classés au moins au niveau IV (techniciens assimilés, maîtrise) quel que soit le service (maintenance, entretien, qualité innovation, R&D, sécurité, encadrement administratif, commercial, technique, agents de maîtrise de production, etc.).

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre d'une convention individuelle, un forfait annuel compris entre 1 607 heures et 2 000 heures.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures,
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Dans la première semaine de chaque mois, ils devront remettre à la direction un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidienne et hebdomadaire définies ci-dessus.

## CHAPITRE V

### FORFAIT ANNUEL JOURS

Sauf accord d'entreprise différent, les salariés susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait en jours sur l'année sont :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il s'agit, à partir du niveau V, de toutes les catégories de salariés, commerciaux, administratifs, techniques, etc., sauf salariés classés cadres dirigeants et sauf ceux soumis à une obligation de pointage.

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours et demi-journées de travail.

Les parties conviennent de fixer le nombre de jours travaillés à 218 par année civile, y compris le jour de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Dans le cadre d'un travail réduit, à la demande du salarié, il pourra être convenu par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre de jours compris entre 150 et 218 jours.

Les salariés concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant une amplitude maximum quotidienne de travail de 13 heures.

Le plafond annuel de jours travaillés peut être dépassé à l'initiative du salarié par accord écrit conclu avec son employeur en contrepartie d'une majoration de son salaire dans la limite du nombre maximal de jours fixé par la loi en l'absence d'accord collectif contraire.

Le nombre de jours et demi-journées de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le salarié concerné et son responsable hiérarchique.

Ce mécanisme annuel permettra d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis

le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles...

Les dates de prise des jours et des demi-journées de repos seront déterminées par le salarié... jours au moins avant la date envisagée (possibilité de prévoir un planning prévisionnel sur une période donnée, trimestre, semestre).

Le respect des dispositions contractuelles et légales applicables sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet. »

Fait à Paris, le 31 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FIA ;

CNADEV.

**Syndicats de salariés :**

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC.