

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

**IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

ACCORD DU 12 NOVEMBRE 2009
PORTANT ACTUALISATION DE PLUSIEURS DISPOSITIONS DE LA CONVENTION

NOR : ASET1050419M
IDCC : 1586

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des industries charcutières se sont réunis afin de mettre en harmonie la convention collective nationale des industries charcutières avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, qui ont été transposées dans le code du travail par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ayant le même objet.

Par le présent accord, les signataires entendent souligner la place que joue la négociation collective, aux différents niveaux, et parvenir à une meilleure lisibilité de la convention collective nationale applicable dans les entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de moins de 25 ans

Les parties rappellent que l'orientation professionnelle est un élément primordial afin de permettre à tout jeune de s'insérer dans l'entreprise et de pouvoir choisir un métier. A cet effet, dès son entrée dans l'entreprise, celui-ci doit recevoir une information sur l'activité de l'entreprise, son environnement économique et les métiers existants.

Afin de faciliter son insertion, prioritairement en CDI, la durée d'un stage intégré à un cursus pédagogique lors de la dernière année d'études et réalisée dans l'entreprise est prise en compte dans la période d'essai sans que cela puisse la réduire de plus de la moitié (sauf accord d'entreprise prévoyant des mesures plus favorables).

Un « bilan d'étape professionnel » distinct de l'entretien professionnel obligatoire (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003) et de l'entretien de seconde partie de carrière prévu par les accords du 25 septembre 2007 et 23 septembre 2009 relatifs à l'emploi des seniors sera mis en œuvre dans les entreprises afin de permettre aux salariés d'évaluer à périodicité régulière leurs compétences. Son contenu sera précisé ultérieurement par les partenaires sociaux dans un cadre interbranche alimentaire.

Article 2

Modification des durées des périodes d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Au cours de cette période, le salarié embauché doit recevoir les informations sur l'organisation et la marche de l'entreprise, et prendre connaissance du règlement intérieur et des consignes d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'atelier.

La loi du 25 juin 2008 a introduit dans le code du travail une durée maximale de la période d'essai selon la catégorie professionnelle du salarié. Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 1221-22 du code du travail qui prévoit la possibilité de fixer des durées plus courtes que celles fixées par l'article L. 1221-19 par un accord collectif de branche conclu postérieurement à la loi du 25 juin 2008.

Article 2.1

L'article 40 *bis* de la convention collective nationale des industries charcutières résultant de l'avenant du 6 octobre 2006 (arrêté d'extension du 22 juin 2007) est abrogé.

Article 2.2

Le premier paragraphe de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe « Ouvriers » de la convention collective nationale des industries charcutières est remplacé par les deux paragraphes suivants :

« La durée de la période d'essai, prévue à l'article 40 des dispositions communes, est égale à 1 mois. La période d'essai doit être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. A l'issue de celle-ci, l'engagement devient définitif et confirmé par écrit.

Au cours de la période d'essai, les parties peuvent, à tout moment, se séparer sous réserve d'un délai de prévenance réciproque, sauf faute grave, de 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ; 48 heures autrement. Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, la durée du délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale. »

Article 2.3

Les deux premiers paragraphes de l'article 2 « Période d'essai » de l'annexe « Employés » de la convention collective nationale des industries charcutières sont modifiés comme suit :

« La durée de la période d'essai, prévue à l'article 40 des dispositions communes, est égale à 1 mois. La période d'essai doit être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. A l'issue de celle-ci, l'engagement devient définitif et confirmé par écrit.

Au cours de la période d'essai, les parties peuvent, à tout moment, se séparer sous réserve d'un délai de prévenance réciproque, sauf faute grave, de 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ; 48 heures autrement. Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, la durée du délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale. »

Article 2.4

L'article 2 « Période d'essai » de l'annexe « Maîtrise et techniciens assimilés » de la convention collective nationale des industries charcutières est modifié comme suit :

« La durée de la période d'essai prévue à l'article 40 des dispositions communes est fixée à 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens assimilés du niveau IV, V, VI et VII (coefficients 200 à 345).

La période d'essai doit être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. A l'issue de celle-ci, ou de son renouvellement, l'engagement devient définitif et confirmé par écrit. En cas de renouvellement, celui-ci doit résulter d'un accord écrit entre les parties au terme de la période initiale. La durée maximale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 4 mois.

Au cours de la période d'essai, les parties peuvent, à tout moment, se séparer sous réserve d'un délai de prévenance réciproque, sauf faute grave, de 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ; 48 heures autrement.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, ce délai est porté à 2 semaines après 1 mois de présence et 1 mois après 3 mois de présence.

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, la durée du délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des délais ci-dessus, renouvellement inclus ».

Article 2.5

Le troisième paragraphe de l'article 2 « Promotion. – Embauchage. – Période d'essai » de l'annexe « Cadres » de la convention collective nationale des industries charcutières est modifié comme suit :

« La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois, éventuellement renouvelable une fois à son terme. A l'issue de celle-ci, ou de son renouvellement, l'engagement devient définitif et confirmé par écrit. En cas de renouvellement, celui-ci doit résulter d'un accord écrit entre les parties au terme de la période initiale.

Les deux parties sont libres de se séparer à tout moment sous réserve d'un délai de préavis réciproque, sauf faute grave, de 48 heures ramené à 24 heures en deçà de 8 jours de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le délai de préavis est de 2 semaines après 1 mois de présence et 1 mois après 3 mois de présence.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà du délai ci-dessus indiqué, renouvellement inclus »

Article 3

Indemnité de licenciement

Auparavant, le montant de l'indemnité de licenciement variait selon le motif du licenciement. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 supprime la distinction entre le licenciement pour motif personnel et pour motif économique et réduit à 1 an la durée d'ancienneté requise pour pouvoir prétendre à l'indemnité légale de licenciement.

Le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, pris en application de la loi susvisée, fixe le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Article 3.1

En conséquence, sont modifiées les dispositions de :

- l'article 11 « Indemnité de licenciement » de l'annexe « Ouvriers » ;
- l'article 5 « Indemnité de licenciement » de l'annexe « Employés » ;
- l'article 6 « Indemnité de licenciement » de l'annexe « Maîtrise et techniciens assimilés ».

Chacun de ces trois articles susvisés est modifié comme suit :

« Sauf en cas de faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant 1 an d'ancienneté ou plus, 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté pour les années au-dessus de 10 ans.

Pour apprécier l'ancienneté du salarié, il n'est pas tenu compte de l'ancienneté des contrats de travail antérieurs sauf dans les cas énumérés par la loi ou disposition contraire du contrat de travail.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour 1/4 de son montant.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, le montant de l'indemnité perçue est similaire à celui de l'indemnité de licenciement.

Les parties signataires soulignent que les mesures ci-dessus se substituent à celles de l'article 12 de l'accord de mensualisation conclu dans diverses branches des IAA du 22 juin 1979 qui se révèlent globalement moins avantageuses pour les salariés. »

Article 3.2

Le premier tiret du premier paragraphe de l'article 12 « Indemnité de licenciement » de l'annexe « Cadres » est remplacé par les dispositions suivantes :

- « – 1/5 de mois par année d'ancienneté dans la catégorie cadres à partir de 1 an jusqu'à 3 ans de présence.

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire moyen des 3 derniers mois. »

Article 4

Indemnité de départ en retraite à l'initiative du salarié

Compte tenu des modifications relatives à l'indemnité de licenciement, les parties décident les mesures ci-après concernant l'indemnité de départ volontaire en retraite.

Article 4.1

Sont modifiées les dispositions de :

- l'article 14 « Allocation de départ en retraite » de l'annexe « Ouvriers » ;
- l'article 6 « Indemnité de départ à la retraite » de l'annexe « Employés » ;
- l'article 7 « Indemnité de départ à la retraite » de l'annexe « Maîtrise et techniciens assimilés ».

Chacun de ces trois articles susvisés est ainsi rédigé :

« L'allocation de départ volontaire en retraite, versée en cas de départ à l'initiative du salarié, est calculée comme suit :

- pour un salarié comptant de 1 à 4 années d'ancienneté, 1/20 de mois par année d'ancienneté ;
- pour un salarié comptant 5 années d'ancienneté ou plus, 1/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour 1/4 de son montant. »

Article 4.2

L'article 13 « Départ à la retraite » de l'annexe « Cadres » est remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de mise à la retraite par l'employeur d'un cadre âgé d'au moins 65 ans selon les conditions prévues par la loi, le délai de préavis est fixé à 6 mois et il bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12 de l'annexe "Cadres".

En cas de départ à la retraite à l'initiative du cadre, il lui est alloué une allocation de 1/10 de mois par année de présence pour une ancienneté de 1 à 10 ans et, après 10 ans de présence dans l'entreprise, une allocation égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 12, avec un maximum de 7 mois. »

Article 5

Création d'un CDD spécifique destiné à faciliter l'embauche d'ingénieurs et cadres

Afin de permettre la réalisation par les ingénieurs et cadres de certaines missions dont la durée est limitée, il est institué dans la profession un CDD à terme incertain d'une durée minimale de 18 mois et maximale de

36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini. Ce type de contrat spécifique est prévu à titre expérimental jusqu'au 25 juin 2013 par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008.

Celui-ci vise les métiers de la qualité, du marketing, des ressources humaines, de la recherche et développement, de l'informatique et le domaine de l'export (recherche de nouveaux marchés). Il doit être motivé par les évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles qui justifient par nature le recours, pour un temps déterminé, à des ingénieurs et cadres. Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont consultés sur les événements justifiant le recours à ce type de contrat, les missions et la durée approximative du projet.

Ce CDD doit comporter les mentions obligatoires prévues par la législation. La réalisation de son objet constitue son échéance, après un délai de prévenance égal à 2 mois. Ses bénéficiaires ont accès aux dispositifs de formation créés par la profession (DIF, bilan de compétences...) et ont une priorité d'accès aux emplois vacants en CDI. Afin d'aider le salarié à rechercher un nouvel emploi, l'employeur devra l'informer durant les 15 premiers jours du délai de prévenance des possibilités de mobiliser son DIF et la liste des emplois vacants dans l'entreprise compte tenu de son parcours professionnel et pour lesquels il est prévu, au cours des 6 mois suivant le terme de sa mission, une embauche à durée indéterminée.

Article 6

Dispositions générales

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Les parties signataires déposeront une demande d'extension de cet accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra son extension au *Journal officiel*.

Les dispositions de l'article 2 ne viseront que les contrats de travail conclus après cette date.

Les dispositions des articles 3 et 4 s'appliqueront aux licenciements et départs en retraite notifiés à partir de sa date d'entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 12 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes.

Syndicats de salariés :

Fédération commerce, services, force de vente CFTC ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et
commerces agroalimentaires CFE-CGC.