

Brochure n° 3178

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES**

**ACCORD DU 30 MAI 2011**  
**RELATIF À L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**  
NOR : *ASET1151385M*  
IDCC : 200

**PRÉAMBULE**

L'égalité professionnelle est un thème transverse qui doit être pris en compte dans les négociations de branche, quels que soient les sujets traités.

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comportant des mesures destinées à réduire les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les relations individuelles et collectives de travail.

Les parties signataires considèrent, en effet, que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Les parties signataires se sont ainsi rapprochées afin de définir les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés.

Le présent accord constitue un socle de référence pour encourager chaque entreprise à mettre en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

La mise en œuvre du présent accord s'appuie sur le déploiement de l'ensemble des moyens appropriés, notamment des actions de formation, d'information et de communication qui visent à sensibiliser l'ensemble du personnel afin de combattre les représentations, stéréotypes et schémas culturels relatifs à l'image de chacun des sexes (hommes et femmes) et préjudiciables au développement de l'égalité professionnelle. La mise en œuvre du présent accord implique que l'employeur poursuive la lutte contre toute forme même involontaire de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de sa vie professionnelle.

La responsabilité première de la mise en œuvre du présent accord relève de la direction de l'entreprise, qui associera étroitement les instances représentatives du personnel, en les rendant acteurs de l'application de cet accord et de l'atteinte des objectifs. Le présent accord de branche définit les dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés ; il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

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

### *Egalité salariale*

Les parties rappellent le principe figurant à l'article L. 3221-2 du code du travail selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dès lors, toutes les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les mesures pour réduire tout écart salarial injustifié entre les hommes et les femmes avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et ceci aussi bien pour les rémunérations principales que pour les rémunérations variables ou complémentaires.

Sont notamment considérés comme ayant une valeur égale, les travaux exigeant des salariés un ensemble comparable de savoir-faire et de connaissances professionnelles consacrés par une pratique professionnelle, des capacités coulant de l'expérience acquise et de responsabilités, un titre ou un diplôme.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur les éléments objectifs sont supprimés. S'entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont ainsi notamment soumis au principe d'égalité les allocations de garde d'enfants, les primes de naissance, les primes de crèches pouvant être allouées par l'employeur.

Ainsi, les différents éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération sont communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne sont pas non plus discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

L'employeur est en mesure d'expliquer toute différence constatée entre la moyenne des augmentations salariales accordées aux femmes et la moyenne accordées aux hommes.

Il engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail.

La négociation porte également sur la possibilité prévue à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de sur cotiser à l'assurance vieillesse pour les salariés travaillant à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 salariés établissent désormais en concertation avec les partenaires sociaux un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le plan d'action est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. Il évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée et détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse du plan d'action est portée, dans les conditions définies par la loi, à la connaissance des salariés, par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail, et éventuellement par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Cette synthèse est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande, et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

## **Article 2**

### *Egalité dans l'accès à l'emploi et à l'embauche*

Les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de rééquilibrer la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement.

Cette parité est recherchée dans le cadre des recrutements internes et externes dès lors que les candidatures présentées pour un même poste permettent un choix et que les différents candidats ont un niveau de compétence et de disponibilité équivalent.

Les entreprises s'assurent que les processus de recrutement externe et interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes. Ces processus sont guidés par les principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

La rédaction des offres d'emploi est exempte de toute mention favorisant les candidatures de l'un ou l'autre des deux sexes. Il est interdit de mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères et les dispositifs de sélection restent construits autour de la notion de compétence et des aptitudes à occuper l'emploi.

L'état de grossesse d'une femme n'est pas pris en considération pour refuser une embauche ou mettre fin à une période d'essai. Il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Si les entreprises font appel au concours de cabinets de recrutement externes, elles veillent à ce qu'ils respectent les principes définis au présent article.

A défaut, les entreprises sensibilisent le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

## **Article 3**

### *Egalité dans l'accès à la formation*

Afin de permettre à chaque salarié homme et femme, une évolution professionnelle équivalente, un accès facilité aux échelons, niveaux et catégories professionnelles supérieures et à des niveaux de rémunérations supérieurs, les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience soit respectée.

Les entreprises veillent notamment à ce que les obligations familiales n'entravent pas cet accès et amélioreront autant que faire se peut les conditions de cet accès.

A cet effet, les entreprises s'engagent à :

- communiquer à l'avance les conditions d'organisation de la formation à laquelle le salarié participe ;
- privilégier le lieu de travail comme lieu de formation afin de limiter les déplacements hors du temps de travail ;
- éviter que les formations se prolongent le soir.

Le départ en congé de maternité ou d'adoption ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel de formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif. A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, lorsque le salarié reprend le poste de travail qu'il occupait lors de son départ, il peut bénéficier d'une action de formation destinée à une remise à niveau ; si le salarié rejoint un poste différent de celui occupé lors de son départ, il bénéficie des actions de formation nécessaires à la tenue de son nouveau poste.

Les entreprises garantissent la reprise au même poste et au même coefficient.

## **Article 4**

### *Garanties maternité, paternité et adoption*

#### **4.1. Travail en état de grossesse**

La période de travail en état de grossesse s'entend de la période allant de la date de la connaissance par l'employeur de l'état de grossesse médicalement constatée jusqu'au début du congé de maternité.

##### **4.1.1. Temps de repos supplémentaire**

L'article 75 de la convention collective nationale et l'article 9 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 prévoient une réduction d'horaire de travail pour les salariées en état de grossesse.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée bénéficie, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui s'ajoute à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3.2 de l'accord du 25 mars 1999.

Ce temps de pause supplémentaire n'entraîne aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

L'article 75 de la convention collective nationale est révisé en conséquence et sa nouvelle rédaction, convenue entre les parties signataires, figure en annexe I du présent accord.

##### **4.1.2. Examens médicaux**

Les employeurs cherchent à développer les solutions permettant de concilier la vie personnelle de la salariée en état de grossesse et sa vie professionnelle.

Dans ce cadre, il est d'ores et déjà convenu qu'en cas de nécessité la salariée peut s'absenter de son poste de travail le temps nécessaire afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires générés par sa grossesse sans que les absences puissent avoir une incidence sur sa rémunération.

Dans la mesure du possible, et dès lors qu'elle en a connaissance, la salariée doit toutefois prévenir son supérieur hiérarchique de la date de ces examens médicaux obligatoires au moins 7 jours calendaires avant.

#### **4.2. Départ et retour du congé de maternité ou d'adoption**

La période de congé de maternité correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une maternité, telle que définie aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 du code du travail. La période de congé d'adoption correspond à la période de suspension du contrat de travail due à une adoption, telle que définie aux articles L. 1225-37 et suivants.

##### **4.2.1. Rémunération**

Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, citée au 4.2 ci-dessus, est indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du « Dernier salaire mensuel brut » indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation intervient après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation.

L'article 50 *bis* de la convention collective nationale est révisé en conséquence et un nouvel article 50 *ter* y est inséré. Cet article 50 *ter* précise les nouvelles modalités d'indemnisation du congé maternité. La rédaction des articles 50 *bis* et 50 *ter*, convenue entre les parties signataires, figure en annexe II du présent accord.

A l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération et d'un niveau de classification au moins équivalents.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption de la salariée et à son retour effectif dans l'entreprise, la rémunération fait l'objet d'un examen.

La salariée bénéficie, en outre, à la suite de son congé, d'une majoration correspondant aux augmentations générales.

#### 4.2.2. Ancienneté et congés payés

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1225-24 ou L. 1225-42 du code du travail, la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3141-5 du code du travail, la durée du congé de maternité ou d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

#### 4.2.3. Carrière

Le départ en congé de maternité ou d'adoption n'entrave en aucun cas le déroulement de carrière du salarié.

Au départ en congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, afin que lui soient notamment exposées les modalités de ce congé.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, le salarié bénéficie d'un entretien individuel avec son employeur, relatif aux conditions de sa reprise d'activité.

Cet entretien est organisé à l'initiative de l'employeur dans les 15 jours suivant le retour de congé de maternité ou d'adoption et fait l'objet d'un compte rendu écrit qui sera ajouté au dossier du salarié.

Par ailleurs, à la demande du salarié et afin de limiter la coupure liée à une longue absence de l'entreprise, les informations internes à l'entreprise sont envoyées au salarié pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les employeurs veillent à ce que les congés de maternité ou d'adoption soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés notamment en matière de formation professionnelle, de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle.

#### 4.3. Congé de paternité

Le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté et pour le calcul des congés payés.

Le congé de paternité n'affecte pas le calcul de la prime d'ancienneté.

Le congé de paternité est assimilé à une période de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation.

Le départ en congé de paternité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à la formation professionnelle ; notamment, l'acquisition du droit individuel à la formation (DIF) se poursuit au même rythme que durant le temps de travail effectif.

Le niveau de salaire et de classification du salarié sont maintenus pendant la durée du congé de paternité.

## **Article 5**

### *Organisation, aménagement et conditions de travail*

Les entreprises s'engagent à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail notamment en limitant l'amplitude de travail, en réduisant si possible les coupures et les modifications d'horaires.

L'employeur recherche en liaison avec les institutions représentatives du personnel, des solutions pratiques aux éventuelles difficultés rencontrées par les salariés, dans la mesure des contraintes de l'organisation de l'activité et d'une nécessaire égalité de traitement entre les salariés ; l'employeur peut par exemple mettre en œuvre des dispositifs d'horaires variables, de temps partiel choisi.

L'employeur développe des actions conjointes ou coordonnées avec les collectivités locales, avec les comités d'entreprise ou d'établissement, et avec les autres employeurs de la zone géographique, par exemple par la mise en œuvre de services multi-entreprises.

Tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein, l'employeur s'efforce en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande, en pareil cas l'employeur s'assurera que la charge de travail soit réduite au prorata de son temps de travail.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.

Le passage d'un salarié au temps partiel ne constitue pas une entrave au développement de ses qualifications et du déroulement de carrière.

Lors de la détermination de l'ordre des départs en congés payés, il est tenu compte dans la mesure du possible des souhaits exprimés par les salariés justifiés par leur situation de famille.

Ainsi, les entreprises cherchent à développer des solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale sans qu'il puisse y avoir entrave à l'évolution de la carrière professionnelle.

## **Article 6**

### *Mixité des métiers et déroulement de carrière*

#### **6.1. Mixité**

Il est nécessaire d'éviter la concentration de l'emploi féminin et de l'emploi masculin sur certains métiers.

A cet effet, les entreprises facilitent l'accès et la promotion des hommes et des femmes dans les secteurs d'activité et dans les métiers où leur taux de présence est faible. Dans ce cadre, il est notamment entendu que :

- chaque poste est étudié pour que son accès soit permis tant à une femme qu'à un homme ;
- l'organisation du travail et le contenu des postes de travail ne comportent pas d'éléments entraînant des discriminations entre hommes et femmes.

#### **6.2. Egalité dans les évolutions professionnelles**

Les femmes et les hommes sont en mesure d'avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel et d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilités.



La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences est de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Pour s'en assurer, les critères d'évaluation retenus par les entreprises sont objectifs, liés exclusivement aux compétences et capacités du salarié et ne conduisent pas à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre les hommes et les femmes.

Les entreprises mettent également en œuvre des mesures permettant à l'ensemble des salariés, hommes et femmes, de mieux connaître la diversité des métiers et des postes de l'entreprise pour leur permettre d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Elles garantissent notamment un accès équitable à la formation en :

- encourageant le recours à la formation qualifiante ;
- ayant recours à la promotion interne et aux différents dispositifs de formation pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement ;
- prenant en compte les contraintes de la vie familiale dans le choix des horaires et du lieu des formations.

A cet effet, les entreprises s'assurent que les postes disponibles en leur sein, tous établissements confondus, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés, hommes et femmes, puissent présenter leur candidature.

Il est rappelé que les congés de maternité, d'adoption, paternité, parentaux ou pour circonstance de famille n'entravent en aucun cas l'évolution professionnelle.

La parentalité est prise en compte dans l'organisation des actions de formation proposées au salarié.

A ce titre, l'employeur privilégie l'organisation des actions de formation à proximité du lieu de travail du salarié, lorsque cela est possible, et durant son horaire habituel de travail.

Font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité, les hommes et les femmes qui reprennent leur activité après un congé parental d'éducation, complet ou à temps partiel ou au retour d'un congé ou d'une absence de longue durée.

## **Article 7**

### *Travail à temps partiel*

Les entreprises privilégient le recours aux emplois à temps plein mais s'efforcent, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande.

Dans ce cadre, afin de faciliter la conciliation par les salariés à temps partiel de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle et favoriser une répartition des horaires leur permettant de gérer au mieux leur temps disponible, ces salariés ne peuvent subir :

- plus d'une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
- sauf demande expresse du salarié, une coupure inférieure ou égale à 2 heures, étant précisé que lorsque le temps de travail effectif journalier est inférieur à 3 heures, aucune coupure n'est possible.

Il est rappelé que les salariés occupant un emploi à temps partiel sont traités de façon identique aux salariés à temps complet pour tous les droits applicables dans l'entreprise, notamment en matière d'ancienneté, de formation et de promotion professionnelle. Ainsi compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne constitue pas en soi un obstacle à l'accès à la promotion professionnelle, notamment quant à l'accès aux postes à responsabilités ou encore le changement de catégorie professionnelle.

Il est également rappelé que le salarié à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein, bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail et l'article 6.1.3 de l'accord du 25 mars 1999.

## **Article 8**

### *Obligation annuelle de négociier*

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, chaque année, une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

Cette négociation intervient dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail et porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- la possibilité de calculer la cotisation vieillesse sur une base temps plein pour les salariés à temps partiel (art. L. 242-3-1 du code de la sécurité sociale) et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Ces négociations prennent en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des effets de structure qui concourent aux écarts de rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises définissent et programment les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2011.

## **Article 9**

### *Représentation des hommes et des femmes dans les instances syndicales et représentatives du personnel*

Les parties signataires souhaitent que la représentation des hommes et des femmes puisse être progressivement rééquilibrée, afin de faire en sorte, dans la mesure du possible, d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche, que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises.

Il est toutefois précisé que le défaut d'équilibre hommes/femmes dans les délégations n'entraînera aucune incidence sur la validité des élections ou désignations.

Tout accord d'entreprise sur le sujet doit être plus favorable que le présent accord.

## **Article 10**

### *Dispositions diverses*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Les signataires de cet accord conviennent de se réunir sur les modalités de son application 3 ans après son entrée en vigueur.

## **Révision**

Le présent accord fera l'objet d'une révision par les organisations syndicales signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.



La demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

#### Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et donnera lieu à dépôt auprès de l'administration du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

USNEF.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FGTA CGT-FO ;

FAA CFE-CGC.

## ANNEXE I

---

### **Article 75 révisé de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956**

L'article 75 tel que présenté dans cette annexe I abroge et remplace toute rédaction précédente.

« Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. La grossesse ne peut être, par elle-même, un motif de licenciement.

Les salariées en état de grossesse de 4 mois révolus seront autorisées à rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun.

En sus de ces réductions d'horaire et à partir du 4<sup>e</sup> mois de grossesse, les salariées en état de grossesse bénéficieront, pour chaque jour travaillé, d'un temps de pause supplémentaire d'une durée de 10 minutes qui viendra s'ajouter à la durée quotidienne de pause dont bénéficie chacun des salariés en application de l'article 3.2 de l'accord du 25 mars 1999. Ce temps de pause supplémentaire n'entraînera aucune réduction de rémunération, y compris dans ses éléments variables.

En cas de changement d'emploi, demandé par le médecin du travail, du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste, la garantie du salaire qu'elle percevait avant sa mutation.

Un parent peut obtenir, sur certification médicale, un congé sans solde n'excédant pas 2 mois, pour soigner un enfant malade. »

## ANNEXE II

### **Article 50 *bis* révisé de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956**

#### *Païement des jours d'absences pour maladie ou accident*

L'article 50 *bis* tel que présenté dans cette annexe II abroge et remplace toute rédaction précédente.

« Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement d'une indemnité dans les conditions suivantes :

*a)* Du jour de la prise en charge par la sécurité sociale au 150<sup>e</sup> jour en cas d'hospitalisation (pour maladie, accident du travail ou accident de trajet) ou en cas d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) entraînant, soit un arrêt de plus de 28 jours, soit, quelle que soit la durée de l'arrêt, une incapacité permanente ;

*a bis)* A partir de 1 an d'ancienneté :

- du 8<sup>e</sup> au 28<sup>e</sup> jour en cas d'accident du travail sans hospitalisation entraînant moins de 29 jours d'arrêt en ne laissant pas d'incapacité permanente ;
- du 16<sup>e</sup> au 120<sup>e</sup> jour en cas de maladie ou d'accident de trajet sans hospitalisation.

*b)* L'indemnité est égale à la moitié de la différence entre le plein salaire net sur la base de l'horaire habituel de travail et le montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur.

*c)* Si, au cours de la période de 12 mois suivant le début de la première absence indemnisée, l'intéressé est à nouveau absent pour maladie ou accident, il sera à nouveau indemnisé dans les conditions de délai et de calcul indiquées aux paragraphes *a* et *b*, sans que le nombre total des journées indemnisées puisse, pendant les douze mois considérés, dépasser :

- 60 jours pour le personnel ayant moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 90 jours pour le personnel ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

L'ensemble de l'article ne s'applique pas au personnel ayant atteint l'âge normal de la retraite. »

### **Article 50 *ter* nouveau de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956**

#### *Païement des jours d'absences pour maternité*

« Les parties signataires conviennent que la période de suspension du contrat de travail due à une maternité ou à une adoption, telle que définie respectivement aux articles L. 1225-17 à L. 1225-23 et L. 1225-37 et suivants du code du travail, sera indemnisée à 100 % du dernier salaire mensuel brut perçu par l'intéressée avant la suspension de son contrat de travail dès lors que la salariée bénéficie d'une ancienneté supérieure à 12 mois.

Il convient d'entendre au titre du « dernier salaire mensuel brut » indiqué à l'alinéa précédent, le salaire de base mensuel ainsi que la prime d'ancienneté lorsqu'elle est versée.

Cette indemnisation interviendra après déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation. »