

**Convention collective**  
**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT**  
**(15 juillet 2009)**

---

**AVENANT N° 17 DU 16 DÉCEMBRE 2015**  
**MODIFIANT L'ARTICLE 9.5 « TRAVAIL DE NUIT »**

NOR : *ASET1650425M*

IDCC : *2891*

---

Entre :

Le FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.5 « Travail de nuit » de la façon suivante

« En cas de travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives, il est alloué une indemnité de panier de nuit à titre de remboursement de frais fixée à une fois et demie le taux horaire du coefficient 164. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 16 décembre 2015.

## ANNEXE

### Article 9.5

(Modifié par la CP du 16 décembre 2015)

Le travail de nuit (21 heures - 6 heures) donne lieu à une majoration de 40 % du taux horaire du salarié.

Après demande écrite du salarié, cette majoration de 40 % sera transformée en temps à récupérer. Ce choix, à l'année civile sera renouvelé par tacite reconduction.

En cas de travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives, il est alloué une indemnité de panier de nuit à titre de remboursement de frais fixée à une fois et demie le taux horaire du coefficient 164.

Le personnel saisonnier laitier se voit appliquer des dispositions particulières définies à l'article 3.2 de l'annexe les concernant.

### Article 9.6

#### *Majoration pour travail les jours fériés*

Les heures travaillées les jours fériés donnent lieu à une majoration de 200 % du taux horaire du salarié.

Les entreprises peuvent déroger au paiement des majorations pour travail les jours fériés en octroyant un repos compensateur équivalent en pourcentage temps, à l'exception des heures travaillées le 1<sup>er</sup> mai.

A défaut d'accord collectif, cette substitution doit être décidée par voie d'accord individuel avec le personnel intéressé.

Cette majoration pour travail les jours fériés s'applique également au travail les veilles après-midi de certains jours fériés ainsi qu'au travail les « jours de pont » tels que définis à l'article 4.1 de la convention collective.

Le personnel saisonnier laitier ainsi que le personnel lié à l'activité touristique bénéficient de dépositions spécifiques et ne sont donc pas concernés par les dispositions de cet article.

### Article 9.7

#### *Prime d'ancienneté*

L'assiette minimum servant au calcul de la prime d'ancienneté comprend le salaire mensuel de base et le complément de salaire éventuel tel que défini à l'article 9.1.

La prime d'ancienneté s'obtient en multipliant l'assiette par le pourcentage défini par les paragraphes *a*, *b* et *c* du présent article.

Une prime d'ancienneté exprimée en pourcentage est instituée aux taux suivants :

*a)* Pour le personnel dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 210 :

- 4 % pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> années ;
- 8 % de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année ;
- 12 % de la 10<sup>e</sup> à la 14<sup>e</sup> année ;
- 16 % de la 15<sup>e</sup> à la 19<sup>e</sup> année ;
- 20 % pour la 20<sup>e</sup> année et au-delà.

- b)* Pour le personnel dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 210 :
- 3 % à partir de 3 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 4<sup>e</sup> année ;
  - 6 % à partir de 6 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 7<sup>e</sup> année ;
  - 9 % à partir de 9 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 10<sup>e</sup> année ;
  - 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 13<sup>e</sup> année.