

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant du 27 mai 2021

relatif à la modification de la convention collective nationale

NOR : ASET2150789M

IDCC : 1534

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAAC CFE-CGC ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre I^{er} Dispositions liminaires

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

Les dispositions des articles 27 et 28 relatives aux forfaits jours et forfaits heures sont particulièrement prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant de conclure plus directement des conventions de forfaits individuelles.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'avenant, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises n'adhérant pas à une organisation professionnelle signataire.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chapitre II Modifications conventionnelles

Article 4 | Modification de l'article 3.2 « Révision »

Le présent article modifie intégralement l'article 3.2 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 3.2 | Révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, sont habilitées à réviser la présente convention, ses annexes, accords et avenants :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes, étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche, étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, la première séance devant fixer la cadence des réunions et une date limite d'aboutissement.

Durant cette discussion, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention. »

Article 5 | Modification de l'article 11 « Moyens et fonctionnement du CSE »

Le présent article modifie intégralement l'article 11 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 11 | Moyens et fonctionnement du CSE

L'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions :

- à chacun des membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;
- aux représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le nombre d'heures de délégation des représentants, fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre

de membres de la délégation, ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article L. 2315-7 du code du travail, le temps dont disposent pour l'exercice de leurs fonctions les représentants syndicaux au CSE est limité à une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises comprenant de 150 à 200 salariés et 20 heures par mois dans les entreprises de plus de 200 salariés. Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des 10 ou 20 heures prévues ci-dessus.

Les heures de délégation sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail. Par ailleurs les frais de déplacement des membres du CSE pour se rendre aux réunions du CSE à l'initiative de l'employeur sont à la charge de ce dernier.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CSE, dans les entreprises de 50 salariés et plus, est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute annuelle telle que définie à l'article L. 2312-83 du code du travail.

Les conditions de fonctionnement du CSE sont définies aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail. »

Article 6 | *Modification de l'article 18 « Articulation des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise »*

Le présent article modifie intégralement l'article 18 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 18 | *Articulation des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise*

La présente convention a pour vocation de préserver un socle social minimal de garanties aux salariés des entreprises des industries et commerces en gros des viandes, en déterminant les thématiques sur lesquelles l'accord d'entreprise peut déroger aux conventions et accords de branche et selon quelles modalités.

Les rapports entre l'accord de branche et les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement sont régis conformément aux articles L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail notamment. »

Article 7 | *Modification de l'article 19 « Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche »*

Le présent article modifie intégralement l'article 19 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 19 | *Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche*

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche est organisé autour des instances suivantes :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- le groupe de travail paritaire ;
- le COPIL prévoyance ICGV.

Par ailleurs, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance sont précisés en CPPNI de branche, avant l'engagement des travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement des diverses instances de branche. »

Article 8 | *Modification de l'article 19.1 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation »*

Le présent article modifie intégralement l'article 19.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 19.1 | *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La CPPNI est l'unique lieu de négociation collective dans la branche professionnelle. Elle se réunit au moins quatre fois par an.

Missions :

La CPPNI a pour missions principales de :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les salaires minima conventionnels ;
- proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;
- assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux études et offices et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI pourra examiner :

- tous les différends constituant un problème d'interprétation de la convention collective nationale ;
- tous les différends constituant un problème d'application de la convention collective nationale.

Composition :

- cinq représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- cinq représentants et deux permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche. »

Article 9 | Modification de l'article 19.2 « Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle »

Le présent article modifie intégralement l'article 19.2 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 19.2 | Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle »

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Missions :

La CPNEFP a pour mission globale de définir les orientations prioritaires en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Composition :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- deux représentants et deux permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche. »

Article 10 | Modification de l'article 19.3 « Groupe de travail paritaire »

Le présent article modifie intégralement l'article 19.3 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 19.3 | Groupe de travail paritaire »

Missions :

Le groupe de travail paritaire est une instance paritaire technique, mise en place en amont d'une négociation, lorsque cette dernière le justifie, et dont la vocation est de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets : le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaires aux parties pour préparer la négociation ;
- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits et orientations.

Composition :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- deux représentants et deux permanents maximum par organisation professionnelle représentative au niveau de la branche. »

Article 11 | Ajout de l'article 19.4 « Copil prévoyance »

Le présent article est intégré à la suite de l'article 19.3 de l'avenant du 27 juin 2018.

Il est rédigé comme suit :

« Article 19.4 | Copil prévoyance ICGV »

Mission :

Le comité de pilotage prévoyance ICGV (dit Copil prévoyance ICGV) a vocation notamment à suivre le régime prévoyance de la branche ICGV et à gérer le fonds de prévention.

Composition :

Conformément au règlement intérieur du Copil, il est composé de deux représentants par organisation syndicale et par organisation professionnelle, représentatives au niveau de la branche. »

Article 12 | Modification de l'article 24 « Dispositions particulières aux jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité »

Le présent article modifie intégralement l'article 24 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 24 | Dispositions particulières aux jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité »

La santé et la sécurité sur les lieux du travail des jeunes ouvriers font l'objet de dispositions légales et réglementaires (art. L. 4153-1 et suivants et D. 4153-1 et suivants du code du travail).

En particulier : les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles R. 4541-9, D. 4152-12 du code du travail limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les jeunes de moins de 18 ans. »

Article 13 | Modification de l'article 31.1 « Garantie d'emploi »

Le présent article modifie intégralement l'article 31.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 31.1 | Garantie d'emploi »

Sauf cas de force majeure, le salarié doit informer aussi tôt que possible l'employeur des absences résultant de maladies ou d'accidents (y compris les accidents du travail).

La justification des absences doit être fournie par l'intéressé dans les 48 heures.

a) En cas d'accident du trajet, de maladie ou accident non professionnels

La durée de garantie d'emploi est fixée à :

- 4 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 3 ans d'ancienneté ;
- 6 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté ;
- 12 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté atteints d'une affection grave au sens de l'article L. 322-3 alinéa 3 du code de la sécurité sociale. Dans cette hypothèse, le salarié a été reconnu atteint d'une affection comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse entraînant une exonération totale du ticket modérateur.

Dans tous les cas, l'ancienneté s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Dans le cas où un salarié est absent pour cause d'accident de trajet, maladie ou accident non professionnels, deux ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, la garantie prévue à l'alinéa ci-dessus reste limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année civile suivante la garantie reste également limitée à la durée de la suspension correspondant à l'ancienneté du salarié, constatée au premier jour de l'arrêt de travail.

Si l'absence du salarié se prolonge au-delà de ces durées, son contrat de travail peut être rompu dans certains cas prévus par la loi. Dans ce cas, l'employeur doit observer la procédure applicable en cas de licenciement individuel prévue à l'article 45 de la présente convention collective.

Le salarié, dont le contrat se trouve ainsi résilié, bénéficie pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi adapté à ses nouvelles aptitudes physiques,

pour autant qu'un tel emploi existe et soit vacant. Pour bénéficier de ce droit, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Les dispositions précitées ne trouvent pas à s'appliquer en cas de licenciement pour cause d'inaptitude au poste constatée par le médecin du travail, conformément aux dispositions aux articles L. 1226-2 et suivants du code du travail.

b) En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail

Sans aucune condition d'ancienneté, la durée de la garantie d'emploi du salarié est égale à la durée totale de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail augmentée, le cas échéant, de la durée du délai d'attente et de celle du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé.

À l'issue de cette période de suspension, si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En revanche, si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, après avis du CSE et en fonction des indications formulées par le médecin du travail, un autre emploi adapté à ses aptitudes physiques.

Le nouvel emploi proposé doit être autant que possible comparable à l'emploi précédemment occupé. Le cas échéant, l'employeur met en œuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie d'une mention expresse dans l'avis du médecin du travail le dispensant de procéder à une recherche de reclassement, ou de l'impossibilité où il se trouve de proposer un poste de reclassement ou enfin en cas de refus par le salarié de l'emploi de reclassement proposé.

S'il est prononcé, le licenciement doit être effectué suivant les règles fixées à l'article 45 de la présente convention collective, et donne droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal à celui fixé à l'article 46 de la présente convention collective, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale sans aucune condition d'ancienneté.

Ces indemnités se calculent sur la base du salaire moyen (y compris les primes, gratifications et avantages de toute nature) qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant son accident ou sa maladie professionnelle.

Toutefois, les indemnités ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif. »

Article 14 | *Modification de l'article 36 « Garde d'un enfant malade »*

Le présent article modifie intégralement l'article 36 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 36 | *Garde d'un enfant malade*

Tout salarié devant, sur justificatif médical, s'absenter pour garder un enfant de moins de 14 ans malade, pourra percevoir :

- soit la moitié de son salaire normal pendant 10 jours au maximum consécutifs ou non sur 1 année civile ;

- soit l'intégralité de son salaire normal pendant 5 jours au maximum consécutifs ou non sur 1 année civile.

Ces modalités ne se cumulent pas, le salarié devra faire le choix de la modalité qui lui sera appliquée à l'occasion de sa première demande dans l'année.

Le justificatif médical doit être présenté à l'employeur dans un délai de 48 heures sauf hospitalisation de l'enfant ou cas de force majeure. »

Article 15 | Modification de l'article 39 « Congés pour événements familiaux »

Le présent article modifie intégralement l'article 39 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 39 | Congés pour événements familiaux »

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant mineur : 15 jours ;
- décès d'un enfant majeur : 7 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou de la personne avec qui le salarié était lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (entendus au sens des parents du conjoint) : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours.

Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 semaine civile ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (entendus au sens du conjoint du frère ou de la sœur du salarié) ou d'un grand-parent (il s'agit des grands-parents du salarié) : 1 jour.

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Article 16 | Modification de l'article 40 « Absence pour convenance personnelle »

Le présent article modifie intégralement l'article 40 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 40 | Absence pour convenance personnelle »

Tout salarié bénéficie sur justification après 1 an d'ancienneté, d'une autorisation exceptionnelle d'absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) de 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Ce jour ou ces demi-journées d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Article 17 | Modification de l'article 41 « Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage »

Le présent article modifie intégralement l'article 41 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 41 | Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage »

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Ainsi, sauf dispositions plus favorables, les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 30 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du nombre de jours de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature. »

Article 18 | Modification de l'article 42 « Prime d'ancienneté »

Le présent article modifie intégralement l'article 42 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 42 | Prime d'ancienneté »

Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant, au barème afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé(e), un taux de 3 % après 3 ans d'ancienneté, augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 % pour 10 ans.

Le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la grille du salaire de base mensuel minimum.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

Ancienneté	Taux
3 ans	3 %
4 ans	4 %
5 ans	5 %
6 ans	6 %
7 ans	7 %
8 ans	8 %

Ancienneté	Taux
9 ans	9 %
10 ans et au-delà	10 %

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé au *pro rata temporis* lorsque le salarié est à temps partiel.

Le montant de la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base avec mention à part sur le bulletin de paie.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, la prime d'ancienneté n'est pas due dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent. »

Article 19 | **Modification de l'article 43 « Prime de fin d'année »**

Le présent article modifie intégralement l'article 43 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 43 | **Prime de fin d'année**

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est égal au salaire de base mensuel minimum afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un 13^e mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les trois cas suivants :

- activité partielle ;
- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, de la maternité ou paternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée *pro rata temporis* dans les trois cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel (en cas de passage en cours d'année du travail à temps partiel au travail à temps complet, ou inversement, la prime de fin d'année est calculée proportionnellement au nombre de mois travaillés à temps partiel et à temps complet) ;
- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinue supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due, lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en une ou deux fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie et ne peut pas être pris en compte pour le respect de minima conventionnels. »

Article 20 | *Modification de l'article 51 « Durée du travail des cadres »*

Le présent article modifie intégralement l'article 51 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 51 | *Durée du travail des cadres*

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent également aux salariés relevant de la catégorie cadre, sauf si ces derniers relèvent d'un dispositif de convention de forfait annuel lesquelles sont définies au chapitre II. »

Article 21 | *Modification de l'article 52.1 « Heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel »*

Le présent article modifie intégralement l'article 52.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 52.1 | *Heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel*

Conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail, les entreprises peuvent recourir à des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent de 160 heures par an et par salarié à l'exception des salariés chauffeurs dont la limite du contingent est de 180 heures par an et par salarié. »

Article 22 | *Modification de l'article 52.2 « Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel »*

Le présent article modifie intégralement l'article 52.2 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 52.2 | *Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel*

Au-delà du contingent annuel précité à l'article 52.1, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances particulières, ne pourront être effectuées qu'après avis du CSE s'il en existe, conformément à l'article L. 3121-33 du code du travail.

Les heures accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dont les modalités sont définies aux articles L. 3121-33 et D. 3121-17 et suivants du code du travail. »

Article 23 | *Modification de l'article 52.3 « Rémunération des heures supplémentaires »*

Le présent article modifie intégralement l'article 52.3 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 52.3 | *Rémunération des heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos équivalent aux heures supplémentaires et aux majorations après consultation du CSE.

En l'absence de représentant du personnel, ce régime de paiement des heures supplémentaires en repos peut être institué après information du personnel et accord des salariés concernés.

Ce repos devra être pris au minimum par journée entière. Il pourra éventuellement être affecté à un compte épargne-temps.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L. 3121-29 du code du travail. »

Article 24 | *Modification de l'article 54 « Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année »*

Le présent article modifie intégralement l'article 54 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 54 | *Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année*

L'article L. 3121-44 du code du travail prévoit la possibilité de définir par accord collectif des modalités d'aménagement du temps de travail et d'organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

À défaut d'accord collectif, chaque entreprise pourra, en application des dispositions de l'article L. 3121-45 mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans ces cas, l'entreprise établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, au comité social et économique, s'il existe.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe.

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Les stipulations des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement intervenues sur le fondement des dispositions antérieurement applicables (cycle, modulation, JRTT, temps partiel modulé) restent en vigueur. »

Article 25 | *Modification de l'article 57 « Travail en horaires individualisés »*

Le présent article modifie intégralement l'article 57 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 57 | *Travail en horaires individualisés*

Conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail, les entreprises sont autorisées, pour répondre aux demandes des salariés, à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés.

Les employeurs peuvent pratiquer les horaires individualisés sous réserve que le CSE n'y soit pas opposé. En l'absence de représentant du personnel, la pratique

des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du personnel.

Les horaires individualisés peuvent entraîner, dans la limite de 3 heures, des reports d'heures de 1 semaine sur une autre semaine.

Ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

Le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter à plus de 10 heures le total des heures reportées. »

Article 26 | *Modification de l'article 59 « Temps de pause »*

Le présent article modifie intégralement l'article 59 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 59 | *Temps de pause*

Article 59.1 | *Principe*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 59.2 | *Pause rémunérée*

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence imposés collectivement, a droit à une contrepartie liée à la pause calculée sur la base de 3 minutes par heure de travail effectivement accomplie, rémunérée au taux normal sans majoration.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la prise effective de cette pause.

En l'absence d'accord, la pause est fixée, dans toute la mesure du possible, au milieu de la ou des séquences de travail.

Le temps de pause se décompte à partir du moment où le travail s'interrompt jusqu'au moment où le travail reprend.

Le temps de pause défini au présent paragraphe ne peut en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux pauses déjà accordées pour le même objet dans les entreprises et ce quelle que soit leur appellation. »

Article 27 | *Remplacement de l'article 60 et des sous-articles 60.1, 60.2, 60.3, 60.4 et 60.5*

Le présent article remplace intégralement l'article 60 et les sous-articles 60.1, 60.2, 60.3, 60.4 et 60.5 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 60 | *Conventions de forfait en jours sur l'année*

La possibilité de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-43 et suivants du code du travail.

Article 60.1 | *Salariés concernés*

Cadres autonomes

Les cadres autonomes sont les salariés 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.

À titre illustratif, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait jours :

- les cadres de direction ;
- les directeurs ou responsables d'établissements ;
- les directeurs ou responsables de services ;
- les directeurs ou responsables administratifs ;
- les cadres commerciaux.

Ce type de convention nécessite la conclusion avec chaque salarié concerné d'une convention individuelle de forfait jours au contrat de travail ou par avenant au contrat de travail.

L'accord express du salarié est matérialisé par la signature du contrat.

Article 60.2 | *Durée du travail*

La durée annuelle du travail est fixée à 218 jours.

Le décompte des jours travaillés se fera dans le cadre de l'année civile.

L'entreprise pourra cependant prévoir une autre période de référence que l'année civile et notamment la période de référence servant à la détermination des droits à congés payés des salariés. Dans ce cas, la période retenue devra figurer au contrat de travail des salariés concernés.

Le nombre de jours travaillés fixé par l'accord peut être dépassé dans les cas suivants :

- pour affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps dans la limite de 8 jours ;
- pour report de congés payés dans les conditions de l'article L. 3141-21 du code du travail ;
- en cas de non-acquisition et donc de non-prise des congés payés sur la période de forfait, le cadre venant d'être embauché.

Le salarié concerné par une convention de forfait jours bénéficie :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues de 11 heures, soit au total, une durée de 35 heures minimum.

Pour les cadres soumis au forfait annuel, la durée du travail doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié concerné.

Article 60.3 | *Garantie d'une durée raisonnable de travail et du respect de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle*

Dans la mesure où le temps de travail est déterminé en jours et eu égard à la spécificité du régime du forfait annuel en jours, il importe que la charge de travail confiée aux salariés, ainsi que l'amplitude de leurs journées d'activité restent raisonnables.

Dans un souci de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés ainsi que le principe général de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, l'employeur s'assure que le salarié respecte au minimum les repos quotidiens et hebdomadaires légaux.

Article 60.4 | *Conditions de contrôle de l'application du forfait en jours*

Article 60.4.1 | *Décompte et suivi du temps de travail*

Compte tenu de la spécificité des salariés concernés, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre

de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet. Le contrôle du nombre de jours travaillés se fait moyennant un document mentionnant notamment le nombre et la date des journées et demi-journées de travail et de repos ainsi que la qualification desdits repos (congrés payés, jour non travaillé, repos hebdomadaire, jour férié chômé...). Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce dispositif de suivi du forfait-jours, en tenant un décompte des journées et demi-journées de travail ainsi que de l'amplitude de la journée de travail, des temps de repos et de congés, aura pour objectif d'assurer effectivement un contrôle de l'organisation du travail et de la charge de travail par l'entreprise. Ce document sera établi à périodicité mensuelle.

Ce document permet également d'apprécier la répartition de la charge de travail du salarié concernée sur le mois ainsi que sur l'année.

De surcroît, une mesure régulière de l'amplitude des journées travaillées permet de justifier le respect des règles applicables au salarié au forfait en matière de repos et de durées maximales de travail.

Article 60.4.2 | *Décompte et suivi de la charge de travail*

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail.

Cet entretien est organisé par l'entreprise, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

Il porte sur la charge de travail du salarié, la répartition de cette charge sur le mois ainsi que sur l'année, l'organisation du travail au sein de l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Le salarié peut également demander un entretien à tout moment s'il constate ou ressent une surcharge de travail ou bien rencontre des difficultés pour concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Cet entretien doit se dérouler dans un délai de 7 jours ouvrables suivant la demande écrite du salarié. Un compte rendu de cet entretien devra être réalisé par écrit lui précisant les solutions apportées.

De plus, dans le cadre de la convention de forfait, la charge de travail devra faire l'objet d'un suivi régulier.

La charge de travail de l'intéressé ainsi que son amplitude de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

À l'issue de cet entretien, dans l'hypothèse où il serait montré que la charge de travail est, soit trop importante, soit mal répartie sur l'année, sont consignées les mesures à mettre en œuvre de manière à remédier aux dysfonctionnements relevés.

La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien annuel suivant.

Par ailleurs, sans attendre l'entretien annuel, dès lors que l'entreprise constate sur la base du relevé établi par le salarié, que le nombre de jours de repos pris n'est pas suffisant ou que le nombre de jours travaillés consécutivement est régulièrement trop important ou que l'amplitude des journées travaillées par le salarié est régulièrement trop importante l'entreprise organise un entretien dont l'objet est de déterminer les causes de cette situation et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier. La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien annuel suivant.

Article 60.4.3 | Information. Consultation du CSE à attributions élargies (plus de 50 salariés)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE sera tenu informé et consulté une fois par an des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 60.5 | Rémunération. Mentions à porter sur le bulletin de paie

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours perçoivent une rémunération supérieure à celle des salariés classés au même niveau mais dont le temps de travail serait décompté en heures (et qui travailleraient 151,67 heures par mois).

Par ailleurs, en cas de modification du contrat de travail, lors du passage d'un temps de travail décompté en heures à un forfait annuel en jours, l'employeur veille à ce que la rémunération du salarié, versée par 12^e, soit supérieure à celle de l'année de référence précédente. La comparaison s'effectue à partir du salaire mensuel de base du salarié.

La rémunération mensuelle de l'intéressé est forfaitaire et donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. En tout état de cause, elle devra être supérieure au minimum conventionnel du niveau de classification de l'intéressé.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Article 60.6 | Dispositions particulières

Article 60.6.1 | Embauche en cours d'année

Lors de chaque embauche, sera défini individuellement pour la première année d'activité, le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence arrêtée en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés. En effet, 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 congé légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedi et de dimanche ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant le terme de la période de référence ;
- le prorata du nombre de jours de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Article 60.6.2 | Absences entraînant la suspension de l'exécution du contrat

Chaque absence d'au moins 1 semaine calendaire réduira le forfait de 5 jours.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base de 1 journée ou 1 demi-journée de salaire.

Le nombre de jours de repos supplémentaires auquel aurait pu prétendre le salarié s'il n'avait pas été absent, sera réduit au prorata de son temps d'absence.

Article 60.6.3 | *Départ en cours de période de référence*

Afin d'établir le solde de compte en cas de départ en cours de période de référence, l'entreprise s'assure que le nombre de jours travaillés par le salarié correspond à la rémunération mensuelle qui lui a été versée.

Pour assurer ce contrôle, l'entreprise détermine le nombre de jours travaillés de référence en soustrayant au nombre de jours calendaires écoulés sur la période de référence considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvrés depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de jours de repos supplémentaires pour la période de référence considérée.

Dans l'hypothèse où le nombre de jours travaillés est supérieur au nombre de jours travaillés de référence l'entreprise procède au paiement du nombre de jours de dépassement dans le cadre du solde de compte. Ces jours ne supportent pas de majorations à moins qu'ils ne dépassent le seuil de 218 jours.

Article 60.7 | *Droit à la déconnexion*

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et leur droit à repos. À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion les soirs, les week-ends et pendant leurs congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Ainsi, à défaut de dispositions spécifiques en vigueur dans l'entreprise, qu'elles aient été mises en place par accord collectif ou par une charte établie unilatéralement, l'employeur veillera à assurer au salarié en forfait-jours un droit effectif à déconnexion dans les conditions ci-après définies.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures habituelles de travail.

Les salariés n'ont pas l'obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, en soirée, les week-ends et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés. Il leur est demandé également, pendant ces périodes, de limiter au strict nécessaire et à l'exceptionnel l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

Lors de l'entretien d'embauche d'un nouveau salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, ou au moment du passage en forfait-jours pour un salarié déjà présent, une information spécifique lui sera délivrée sur l'utilisation des outils de communication à distance. »

Le présent article remplace intégralement l'article 61 et les sous-articles 61.1, 61.2, 61.3, 61.4 et 61.5 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 61 | Les conventions de forfait en heures sur l'année

La possibilité de conclure des conventions de forfait en heures sur l'année est encadrée par les articles L. 3121-53 et suivants du code du travail.

La convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue avec :

1° 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.

Sans que cette liste ne soit exhaustive, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait heures :

- les responsables de services ;
- les responsables d'ateliers ;
- les techniciens.

2° Les techniciens et agents de maîtrise qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Sans que cette liste ne soit exhaustive, peuvent ainsi bénéficier d'une convention de forfait heures :

- les responsables de services ;
- les responsables d'ateliers ;
- les techniciens.

Article 61.1 | Caractéristiques et mise en œuvre de la convention annuelle en heures

La convention de forfait en heures doit fixer :

- les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié justifiant qu'il puisse conclure une convention de forfait en heures ;
- la période de référence du forfait annuel telle que fixée par le présent accord ;
- le nombre d'heures comprises dans le forfait annuel du salarié, ce nombre étant plafonné au nombre d'heures fixé au présent accord ;
- la rémunération qui ne pourra être inférieure à la rémunération minimale à temps plein applicable dans l'entreprise, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

La convention annuelle de forfait en heures pourra être déterminée par l'entreprise en fonction des emplois concernés et des nécessités d'organisation dans les conditions suivantes :

- soit sur la base de 1 824 heures par an (en moyenne 40 heures hebdomadaires), incluant la journée de solidarité, incluant forfaitairement des heures supplémentaires, dans le respect des dispositions légales en matière de durées maximales de travail ;
- soit sur la base de 1 688 heures par an (en moyenne 37 heures hebdomadaires) incluant la journée de solidarité, incluant forfaitairement des heures supplémentaires, dans le respect des dispositions légales en matière de durées maximales de travail.

La période de référence pourra être l'année civile, ou toutes autres périodes de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise.

Article 61.2 | *Accord écrit du salarié*

Ce type de convention nécessite l'accord express et la conclusion avec chaque salarié concerné d'une convention annuelle individuelle de forfait en heures au contrat de travail ou par avenant au contrat de travail.

Article 61.3 | *Respect des règles relatives à la durée du travail*

Durées maximales du travail et temps de repos :

Les salariés ayant une convention de forfait annuel en heures sont soumis aux dispositions relatives :

- au repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- l'horaire hebdomadaire ne doit pas dépasser 48 heures ou 46 heures par période de 12 semaines consécutives ;
- au repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures ;
- auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues de 11 heures, soit au total, une durée de 35 heures minimum ;
- à la durée maximale quotidienne de 10 heures ; sauf dérogations prévues par la présente convention collective.

Article 61.4 | *Dépassement du forfait*

Toute heure réalisée au-delà de la convention de forfait constituera une heure supplémentaire et ouvrira droit aux contreparties y afférentes.

Les heures excédentaires ainsi effectuées peuvent être capitalisées sur un compte épargne-temps.

Le bulletin de paie indique la nature et le volume du forfait convenu.

Article 61.5 | *Rémunération du salarié en forfait annuel en heures.*

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations relatives aux heures supplémentaires.

Il est rappelé que ces salariés bénéficient des majorations de salaire prévues par le code du travail (majoration fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou un accord de branche, pour les heures de nuit ainsi que pour les heures effectuées le dimanche ou 1 jour férié).

Article 61.6 | *Arrivée, départ et absence en cours d'année*

Le nombre d'heures correspondant aux absences indemnisées, aux congés légaux ou conventionnels, aux absences maladies est déduit du nombre annuel d'heures à travailler, sur la base de 8 heures par journée d'absence en cas de base forfaitaire annuelle à 1 824 heures (40 heures hebdomadaires en moyenne), ou de 7,4 heures en cas de base forfaitaire annuelle à 1 688 heures (37 heures hebdomadaires en moyenne).

En cas d'embauche en cours de période, ou de conclusion d'une convention individuelle en heures en cours de période, la convention individuelle de forfait définit individuellement pour la période en cours le nombre d'heures restant à travailler.

Pour cela, il sera tenu compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés, le nombre d'heures de travail étant augmenté du nombre de jours de congé auquel le salarié ne peut prétendre et du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période restant à courir.

En cas de départ en cours de période, le nombre d'heures à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de congés payés acquis et pris.

Article 61.7 | *Suivi du nombre d'heures de travail*

Le salarié est libre d'organiser son temps de travail, sous réserve de respecter les dispositions de l'article 61.3.

Le salarié doit tenir un décompte quotidien de ses heures de travail sur le formulaire mis à sa disposition par l'entreprise à cet effet.

Ledit formulaire devra être adressé au supérieur hiérarchique chaque mois de manière qu'un suivi du forfait puisse être réalisé tout au long de la période de référence.

Ce formulaire sera validé chaque mois par le supérieur hiérarchique.

S'il résultait de ce contrôle l'existence d'une charge de travail inadaptée, un entretien sera organisé avec le salarié afin de mettre en place les mesures adaptées permettant de respecter le forfait fixé. »

Article 29 | *Modification de l'article 70.1 « Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives »*

Le présent article modifie intégralement l'article 70.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 70.1 | *Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives*

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 42 heures, conformément aux dispositions des articles L. 3122-7 et L. 3122-18 du code du travail.

Ce dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7 se justifie au regard de la saisonnalité de certaines activités, des contraintes de transport et de circulation et des contraintes de productivité notamment. »

Article 30 | *Modification de l'article 70.2 « Durée quotidienne de travail »*

Le présent article modifie intégralement l'article 70.2 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 70.2 | *Durée quotidienne de travail*

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures conformément à l'article L. 3122-6 du code du travail sauf dérogations prévues par ce même article. »

Article 31 | *Modification de l'article 72 « Travail du dimanche »*

Le présent article modifie intégralement l'article 72 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 72 | *Travail du dimanche*

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 100 %. Toutefois, cette majoration peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette substitution doit être décidée par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces stipulations doivent être justifiées par une dérogation au repos hebdomadaire ou au repos dominical, telle que prévue par les articles L. 3132-4 à L. 3132-27-1 du code du travail. »

Article 32 | Modification de l'article 73.1 « Dispositions générales »

Le présent article modifie intégralement l'article 73.1 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 73.1 | Dispositions générales

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 3141-1 et suivants du code du travail).

La durée du congé est fixée à 2 jours et demi par mois de travail effectif pour la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai.

Tout membre du personnel a droit à un congé annuel déterminé à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Ce congé légal inclut les jours de congés supplémentaires résultant d'usages locaux ou d'accords d'entreprises et non repris dans la présente convention collective.

Si la période de congé comporte un ou plusieurs jours fériés tombant un jour ouvrable, ceux-ci sont assimilés à des jours ouvrables pour le calcul de la durée du congé. Ils peuvent toutefois, à la demande du salarié, donner droit à un nombre égal de jours d'absence pris en dehors de la période du congé. Lorsqu'il s'agit de jours fériés payés, leur paiement a lieu soit en même temps que l'indemnité de congé, soit au moment de l'absence.

Il est rappelé qu'aux termes de la jurisprudence, 1 jour férié chômé dans l'entreprise est traité comme 1 jour non ouvrable pour le calcul des congés payés, et sous réserve du respect de l'article L. 3141-5 du code du travail, qui prévoit que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont décomptées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

Les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois, pendant la période de référence pour le calcul des congés payés, sont considérées comme temps de travail effectué. »

Article 33 | Modification de l'article 74 « Jours fériés »

Le présent article modifie intégralement l'article 74 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 74 | Jours fériés

Conformément aux dispositions des articles L. 3133-3-1 et L. 3133-3-2 du code du travail, à défaut d'accord collectif définissant les jours fériés chômés, l'employeur fixe les jours fériés chômés, après le cas échéant, consultation du CSE.

Le chômage des jours légalement fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé de totaliser au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération étant maintenue intégralement, le décompte des heures supplémentaires travaillées durant la semaine comprenant le jour férié sera effectué comme si le jour férié avait été normalement travaillé.

Les salariés qui sont occupés un jour férié ont droit, en plus du salaire normal afférent à cette journée, à une indemnité de 100 % pour chaque heure travaillée. Toutefois, cette indemnité peut être, sauf pour le 1^{er} Mai, remplacée par l'attribution d'un repos d'une durée équivalente. Le CSE est obligatoirement consulté sur le choix de l'une ou l'autre possibilité.

Dispositions particulières aux jeunes

En application de l'article L. 3164-6 du code du travail, les jeunes travailleurs, c'est-à-dire les salariés âgés de moins de 18 ans ou les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent travailler les jours de fête reconnus par la loi, sauf dérogation expressément prévue. »

Article 34 | *Modification de l'article 80 « Égalité de traitement »*

Le présent article modifie intégralement l'article 80 de l'avenant du 27 juin 2018 comme suit :

« Article 80 | *Égalité de traitement*

Ces stipulations s'entendent en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail qui imposent aux organisations liées par une convention de branche, de négocier au moins une fois tous 4 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à la fois, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent être établis préalablement à toute négociation sur l'égalité professionnelle. L'égalité entre les hommes et les femmes et, plus généralement, l'égalité de traitement entre les salariés constitue un principe fondamental qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

L'employeur veillera en conséquence à garantir le respect de ce principe tout particulièrement en matière de recrutement et de rémunération à compétences et fonction identiques, puis en matière de formation et de promotion professionnelle.

Le principe d'égalité de traitement implique par ailleurs l'absence de toute discrimination. Ainsi, et conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle ou identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une origine, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

La déclinaison du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et de l'égalité de traitement se fera au travers des accords de branche spécifiques ou généraux intégrant cette dimension. »

Chapitre V Dispositions finales

Article 35 | Dénonciation, révision de l'avenant

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 36 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent avenant conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 mai 2021.

(Suivent les signatures.)