Convention collective nationale de la charcuterie de détail (Avenant n° 113 du 4 avril 2007 relatif à la réécriture de la convention collective)

IDCC : 953

N° Brochure : 3133

Activitées :

- Charcuterie de détail

- Champ d'application
- Règlement des risques de chevauchement
- Durée
- Révision
- Dénonciation
- Conventions et accords antérieurs
- Commission de conciliation
- Ancienneté
- Liberté syndicale - Liberté d'opinion
- Exercice des fonctions syndicales
- Embauche - Période d'essai
- Exclusivité du travail
- Rupture du contrat de travail - Préavis
- Absence pour recherche d'emploi
- Mutation
- Indemnité de licenciement

- Certificat de travail

- Durée du travail - Heures supplémentaires
  - Durée légale de travail.
  - Variation de l'horaire normal de travail
  - Récupération et rémunération en cas de variations de l'horaire
  - Personnel concerné par les variations d'horaire
  - Heures supplémentaires
  - Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail.
  - Repos compensateur
  - Définition de la durée maximale et durée moyenne hebdomadaire de travail.
  - Dépassements exceptionnels de la durée maximale hebdomadaire de travail.
  - Durée maximale de travail

- Horaires individualisés

- Définition du temps partiel

- Contrat à temps partiel

- Accès aux emplois à temps partiel

- Priorité d'accès aux emplois à temps complet pour les salariés à temps partiel

- Organisation du temps partiel

- Rémunération des salariés à temps partiel

- Egalité d'accès des salariés à temps partiel et à temps complet

- Refus légitime des modifications d'horaires

- Modulation annuelle du temps partiel

- Repos hebdomadaire

- Travail de nuit

- Garantie d'emploi et de salaire - Garantie décès - Invalidité totale et définitive

- Appel sous les drapeaux et périodes militaires

- Absences fortuites

- Congés payés
- Absences pour maladie
- Indemnité de congés payés
- Congés exceptionnels pour événements de famille
- Jours fériés
- Indemnité de départ en retraite
- Remplacement des salariés
- Hygiène et sécurité
- Vêtements de travail
- Travail des femmes
- Egalité entre les hommes et les femmes
- Jeunes travailleurs
- Apprentissage et formation professionnelle.
- Salaire
- Révision de salaire
- Bulletin de paie
- Règlement intérieur

Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises adhérant aux syndicats qui relèvent de la confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs et traiteurs dont l'activité économique principale est : charcuterie, charcuterie-traiteur, traiteur, y compris les non-sédentaires, activités référencées codes NAF 15-1 F, 52-2 C, 52-6 D et 55-5 D.

Elle ne saurait toutefois faire obstacle aux dispositions particulières résultant de la législation locale applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Les établissements à activités multiples relèveront de la convention collective de leur activité principale.

Est réputé charcutier ou charcutier-traiteur celui qui pratique toutes les opérations culinaires ou de conservation en vue de livrer à la consommation, principalement au détail, la viande de porc sous forme de viande fraîche ou conservée, crue ou cuite, salée ou fumée, réfrigérée ou congelée, de plats cuisinés à emporter ou de produits fabriqués à l'aide de condiments de toutes sortes, de matières amylacées, de viandes, d'abats ou issues de tous animaux de boucherie, de volaille, de gibier, ainsi que celui qui pratique en plus pour son compte l'achat, le transport, l'abattage et le découpage des porcs.

Le charcutier ou le charcutier-traiteur assure également la préparation à caractère artisanal de produits et de plats cuisinés à base de viandes, volailles, gibiers, poissons, produits de la mer et condiments, cuits ou en conserve, associée à la vente au détail de ces produits en magasin et/ou en vente ambulante.

Il vend également des hors-d'oeuvre, des plats à emporter, des desserts ainsi que des comestibles solides ou liquides.

Il assure la livraison et/ou le service à domicile et organise noces, banquets, cocktails, buffets, lunchs et réceptions diverses à domicile ou dans des lieux choisis par le client.

Est réputé traiteur celui qui prépare des repas ou des plats cuisinés à emporter, à consommer sur place ou destinés à être livrés ou à être servis à domicile.

Il organise également des noces, banquets, cocktails, buffets, lunchs et réceptions diverses à domicile ou dans des lieux choisis par le client.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, à l'exclusion des gérants non salariés.

Des annexes ou avenants seront établis pour certaines catégories ou dans certaines régions sans remettre en cause les dispositions de la présente convention commune à tous les salariés.

Règlement des risques de chevauchement

En cas d'activités multiples de l'entreprise, la convention collective applicable est celle correspondant à l'activité principale exercée.

Toutefois, dans l'objectif d'assurer une continuité des dispositions légales applicables dans l'entreprise, la convention collective relevée à la date du 31 décembre 1996 reste en vigueur.

Lorsque l'activité traiteur, telle que définie à l'article 1er, est exercée à titre principal, l'entreprise entre dans le champ d'application de la présente convention si le chef d'entreprise ou son représentant possède une qualification reconnue par celle-ci.

Conformément au code du travail, la convention collective applicable est mentionnée sur le bulletin de paie.

Durée

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 1978.

Elle se poursuivra par tacite reconduction pour une période indéterminée.

Révision

çhaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention ou la création d'une nouvelle annexe. Toute demande 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 le délai d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, le cachet de la poste faisant foi.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

Dénonciation

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant la date anniversaire, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec préavis de trois mois à l'expiration duquel la convention aura encore effet pendant un an en application de l'article L. 132-7 du code du travail.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention.

Conventions et accords antérieurs

La présente convention se substitue aux conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

Par contre, elle ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages acquis sur le plan d'un syndicat (quel que soit le niveau de son ressort géographique) ou d'une entreprise tant à l'égard du personnel ancien que du personnel nouvellement embauché. Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet. Des avenants pourront adapter la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail des non-sédentaires ou de certaines régions (touristiques par exemple), conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

Commission de conciliation

Les différends individuels ou collectifs nés de l'interprétation et de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés seront déférés à une commission paritaire professionnelle de conciliation composée de représentants employeurs et d'un nombre égal de représentants salariés désignés par les organisations professionnelles signataires.

çette commission siégera au plan national. Elle pourra consulter les instances professionnelles et syndicales du département concerné. Elle se réunira dans le délai maximum de vingt jours à compter de la saisie effectuée par l'une ou par l'autre partie.

Toutefois, lorsque des instances régionales existent, elles pourront connaître des différends résultant de l'application de la convention.

En ce qui concerne les différends individuels, cet article ne peut avoir pour effet de priver les intéressés de leur droit de recourir directement aux tribunaux compétents.

Ancienneté

Pour l'application des dispositions de la présente convention et pour ses avenants, on entend par " présence continue " le temps de travail effectif accompli depuis la date de conclusion du contrat de travail en cours auquel s'ajoutent les périodes suivantes :

- périodes de maladie (dans les conditions de l'article 24) ou accident ;

- périodes de repos des femmes en couches ;

- congés de formation obtenus dans le cadre de la loi du 16 juillet 1971 et du décret du 10 décembre 1971 ;

- congés d'éducation ouvrière obtenus dans le cadre de l'article 1er de la loi du 23 juillet 1957 ;

- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;

- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ;

- période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise dans le cas mentionné à l'article 21 ci-après ;

- périodes militaires obligatoires ;

- congé sans solde pour élever un enfant obtenu par la mère de famille dans les conditions prévues par la loi, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans la même entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Il est entendu que cette prise en compte ne peut ouvrir droit à un nouveau paiement des indemnités de licenciement.

Liberté syndicale - Liberté d'opinion

L'excercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution.

L'observation des lois s'impose à tous, les parties reconnaissant la liberté d'opinion ainsi que les droits pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni les opinions des salariés, ni leur origine sociale ou raciale, ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroit d'avantages sociaux.

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation de sa liberté d'opinion ou du droit syndical, le chef d'entreprise et le salarié ou son représentant (éventuellement syndical) s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable sans que cette procédure fasse obstacle à la possibilité de recours à la juridiction compétente.

Le personnel s'engage à respecter à l'intérieur de l'établissement l'origine et les opinions des autres salariés ainsi que leur appartenance à tel ou tel syndicat.

Exercice des fonctions syndicales

A l'occasion des commissions paritaires dans les entreprises occupant moins de onze salariés, le salarié mandaté par son organisation syndicale disposera d'un crédit de trois jours par an fractionnés en journées ou demi-journées. Le chef d'entreprise sera avisé dès réception de la convocation et au moins cinq jours ouvrables avant la date de la réunion. Cette absence est de droit et non rétribuée.

Dans les entreprises de plus de dix salariés, les dispositions relatives aux délégués syndicaux, délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène et de sécurité seront conformes à la loi.

Embauche - Période d'essai

Les employeurs font connaître leur besoin en main-d'oeuvre à l'Agence nationale pour l'emploi comme il est prévu à l'article L. 311-II du code du travail. Ils peuvent en outre recourir à l'embauche directe en avisant le service départemental de la main-d'oeuvre comme il est prévu à l'article R. 321-I de ce même code du travail.

Les employeurs s'interdisent d'embaucher tout candidat déjà pourvu d'un emploi normal et à temps complet.

L'embauche est précédée d'une période d'essai obligatoire dont la durée est fixée en principe à un mois.

Si, à l'issue de la période d'essai, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit. Un exemplaire de la convention collective (y compris toutes ses annexes) est tenu à la disposition de l'intéressé et remis à sa demande.

Tout salarié fait obligatoirement, en vue de son embauche, l'objet d'un examen médical, le plus rapidement possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Dans les régions, un avenant pourra établir des dispositions différentes en fonction des usages.

Exclusivité du travail

Il est rappelé à tout employeur ou salarié qu'il est interdit de faire effectuer ou d'effectuer un " travail noir ".

Les pénalités en cas d'infraction seront celles prévues par les lois et règlements.

Rupture du contrat de travail - Préavis

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée et sauf cas de force majeure ou de faute grave, les durées et la procédure des préavis sont fixées conformément à la loi (taille des entreprises).

Il est précisé en complément que, conformément aux usages, avant six mois d'ancienneté, le préavis réciproque est de huit jours.

Après six mois d'ancienneté, il est de quinze jours si la rupture du contrat est le fait du salarié et d'un mois si elle est le fait de l'employeur.

Après deux ans d'ancienneté, il est également de quinze jours si la rupture du contrat est le fait du salarié et de deux mois si elle est le fait de l'employeur.

Pour la région parisienne, un avenant pourra établir des dispositions différentes en fonction des usages.

La notification de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par pli recommandé avec accusé de réception, la date de la présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis (1).

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, l'indemnité due à l'autre partie sera calculée sur la base du salaire brut effectif (dernier salaire).

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du préavis qui lui a été notifié, il peut prendre immédiatement ce nouvel emploi sans être redevable d'aucune indemnité. Le salaire correspondant à son temps de présence effective avant son départ lui est payé, à l'exclusion d'indemnités, pour la partie du préavis restant à courir.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 6 juin 1978, art. 1er).

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis conventionnelle, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures. Le moment de la journée où peuvent se placer ses absences est fixé alternativement, un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

ces heures sont rémunérées, sauf en cas de départ volontaire.

ces heures peuvent être cumulées par fractions ou en totalité, soit en cours, soit en fin de préavis, selon les modalités fixées d'un commun accord.

Mutation

Si l'employeur propose au salarié la mutation définitive dans un établissement différent, le salarié est libre de refuser cette mutation sauf pour les lieux indiqués dans le contrat de travail.

Au cas où un salarié refuse une mutation définitive pour un lieu non indiqué dans le contrat de travail, la rupture du contrat de travail est considérée comme étant du fait de l'employeur et génératrice d'une indemnité de licenciement dans les conditions définies par l'article 15.

Doivent également s'appliquer les dispositions légales concernant la procédure de licenciement (art. L. 122-14 et suivants du code du travail) et de préavis (art. L. 122-6).

Une mutation provisoire dans un lieu de travail de la même entreprise autre que ceux indiqués dans le contrat de travail est possible sous les conditions suivantes : durée maximale, deux semaines ; pendant cette période, le temps de transport éventuellement supplémentaire est considéré comme temps de travail, de façon que le salarié quitte et regagne son domicile aux mêmes heures que précédemment.

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement due au salarié sera calculée selon la formule légale. Elle est de 1/10 de mois (ou 20 heures de salaire) par année de présence dans l'entreprise pour le salarié qui justifie de deux ans d'ancienneté. Elle est portée à 2/10 de mois par année de service dans l'entreprise pour les années à partir de la dixième année, avec un maximum de quatre mois, sans que celle-ci soit inférieure cependant à l'indemnité légale.

Le point de départ pour la détermination de l'ancienneté est la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise ; si une année est incomplète, l'indemnité sera proportionnelle au nombre de mois effectués.

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois, selon le résultat le plus favorable au salarié.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave.

En cas de cessation d'activité sans reprise du fonds de commerce, seule l'indemnité légale sera versée.

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre, contre émargement, ou à défaut, envoyé immédiatement à son domicile sous pli recommandé avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;

- le nom et l'adresse du salarié ;

- la date d'entrée et de sortie du salarié ;

- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Si le salarié en fait la demande, une attestation lui sera délivrée dès le début de la période de préavis.

Durée du travail - Heures supplémentaires

Durée légale de travail.

La durée légale de travail est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

Variation de l'horaire normal de travail

La durée normale de travail de trente-neuf heures peut être répartie dans le cadre d'une période de référence de douze mois. Cette période de référence sera définie par l'entreprise après accord avec les représentants du personnel ou à défaut par accord collectif avec les salariés.

A défaut, la répartition sera considérée comme devant se situer dans le cadre de l'année civile.

Cette répartition sur une période annuelle ne peut avoir pour effet d'entraîner des variations d'horaires excédant six heures en plus ou en moins de la durée hebdomadaire de travail.

Un calendrier prévisionnel des périodes " creuses " et des périodes " de pointe " sera établi dans le cadre de l'accord collectif.

En outre, les dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail relatives à la durée moyenne hebdomadaire de travail limitée à quarante-six heures sur douze semaines consécutives doivent être respectées. La durée maximale hebdomadaire de travail ne peut excéder quarante-huit heures.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

Récupération et rémunération en cas de variations de l'horaire

En cas de répartition de la durée hebdomadaire normale de travail sur une période annuelle, le salaire est mensualisé sur la base de cent soixante-neuf heures.

Les heures non effectuées en dessous de trente-neuf heures en application de l'article 17-1 n'entraînent pas de réduction du salaire mensuel mais sont récupérables avant la fin de la période annuelle définie dans l'entreprise.

La récupération consiste, pour l'entreprise, à pouvoir prolonger l'horaire de travail d'un nombre correspondant aux heures non effectuées en dessous de la durée de trente-neuf heures.

Les heures de récupération ne sont pas considérées comme heures supplémentaires au regard du contingent défini dans l'entreprise et, de ce fait, ne sont pas imputables sur celui-ci.

Les heures de travail effectuées par chaque salarié sont mentionnées sur un registre spécial qui comptabilise au fur et à mesure, heures récupérables, heures récupérées, heures ouvrant droit à repos compensateurs et repos compensateurs pris.

Les heures ouvrant droit à récupération sont mentionnées sur le bulletin de salaire de chaque période de paie.

Les heures de récupération effectuées font l'objet d'une mention particulière sur le bulletin de paie de la période correspondante. Une indemnité égale à 25 p. 100 du salaire horaire est accordée pour les heures de récupération effectuées au-delà de la durée légale du travail.

En cas de départ d'un salarié, il est procédé au décompte des heures récupérables et des heures de récupération effectuées afin d'opérer, s'il y à lieu, une régularisation sur le dernier salaire.

çette régularisation se fera sur la base du salaire horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures récupérables non effectuées.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

Personnel concerné par les variations d'horaire

Les dispositions prévues aux articles 17-1 et 17-2 ne concernent pas les travailleurs à temps partiel (temps choisi) ni les saisonniers.

Elles ne concernent pas non plus les salariés engagés sous contrat à durée déterminée de moins de six mois sauf dispositions contraires prévues au contrat.

Heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées :

- soit au-delà de la durée légale de travail de trente-neuf heures par semaine ;

- soit au-delà des heures de récupération visées à l'article 17-2 en cas de variations d'horaires lorsque cette formule a été choisie par l'entreprise.

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur qui, hormis des circonstances imprévisibles, en avisera les salariés huit jours à l'avance.

Les heures supplémentaires telles que définies à l'alinéa 1 du présent article sont soit payées avec une majoration de :

- 25 p. 100 de la quarantième à la quarante-septième heure incluse ;

- 50 p. 100 au-delà de la quarante-septième heure ;

- soit récupérées en temps de repos équivalent après accord entre les parties.

Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à 220 heures par an.
Droits à repos compensateurs

Un repos compensateur payé est accordé aux salariés dans les conditions suivantes :

- entreprises de 20 salariés et moins : 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 220 heures.

Le décompte est effectué au-delà de la 36e heure ;

- entreprises de plus de 20 salariés :

- 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 41e heure dans la limite du contingent de 220 heures ;

- 100 % des heures effectuées au-delà de la 35e heure lorsque le contingent de 220 heures est dépassé.
Modalités d'application

Les droits à repos compensateurs dus sur les heures supplémentaires sont calculés, conformément à la loi et à ses textes d'application et à l'alinéa précédent.

Sont exclus pour le calcul :

- les jours ou demi-journées de repos compensateur pris ;

- les repos accordés au titre de la rémunération d'heures supplémentaires ;

- les jours de congés payés ;

- le temps d'habillage et de déshabillage.

Concernant l'attribution des repos, il est précisé :

- que le droit à repos est ouvert seulement à partir du moment où le salarié totalise 7 heures de repos compensateur, même s'il souhaite bénéficier d'un repos moindre, sauf accord exprès contraire de l'employeur ;

- que le salarié doit formuler sa demande de repos écrit, au moins 7 jours francs avant la prise effective du repos en précisant la date et la durée de celui-ci. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 3 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser d'accorder le repos en précisant les raisons de son refus et décide dans le délai de 6 mois à compter du refus, en accord avec le salarié, d'une autre date ;

- que les repos compensateurs ne sont pas accordés dans les périodes de forte activité de l'entreprise et, notamment, périodes de fêtes, activité saisonnière. Ces périodes sont fixées par le chef d'entreprise et portées à la connaissance des salariés soit par voie d'affichage, soit par information remise avec le bulletin de paie de janvier.

En cas de demandes simultanées de repos, les demandeurs sont partagés en tenant compte, par ordre de priorité :

- des demandes déjà reportées ;

- de la situation de la famille ;

- de l'ancienneté.

Les repos compensateurs doivent effectivement être pris en repos, sauf le cas de départ de l'entreprise, quel qu'en soit le motif.

Les repos compensateurs peuvent être accolés aux congés payés si employeur et salarié en sont d'accord.
Rémunération des repos compensateurs

Le repos compensateur donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait accompli son travail.

La journée ou demi-journée de repos est indemnisée en fonction du nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué.

Repos compensateur

Un repos compensateur payé est accordé aux salariés dans les conditions suivantes :

- pour la période allant du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1983 :

- 50 p. 100 des heures supplémentaires effectuées au-delà de la deux cent quarante-neuvième heure ;

- pour la période allant du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984 :

- 50 p. 100 des heures supplémentaires effectuées au-delà de la deux cent deuxième heure ;

- à compter du 1er janvier 1985 :

- 50 p. 100 des heures supplémentaires effectuées au-delà de la cent trentième heure.

En outre, dans les entreprises employant plus de dix salariés, il y a lieu à l'attribution du repos compensateur de 20 p. 100 prévu par l'article L. 212-5 du code du travail (au-delà de quarante-deux heures par semaine) tant que les dispositions relatives au repos à 50 p. 100 ne sont pas applicables.

Les heures de repos compensateur dues sont décomptées au 31 décembre de chaque année.

Elles sont prises au cours de la période annuelle suivante par journées ou demi-journées déterminées avant le 31 janvier par accord écrit entre l'employeur et le salarié.

En principe, elles ne peuvent être prises en période d'intense activité.

Elles pourront, si les parties en sont d'accord, être accolées à la cinquième semaine de congés payés.

Définition de la durée maximale et durée moyenne hebdomadaire de travail.

La durée maximale hebdomadaire de travail s'entend du travail effectif à l'exclusion des périodes de repos assimilées (congés payés, congés pour événements familiaux, repos compensateurs, jours fériés chômés payés, suspension pour maladie, etc.).

La même disposition s'applique pour déterminer la durée moyenne hebdomadaire de travail sur douze semaines consécutives.

Dépassements exceptionnels de la durée maximale hebdomadaire de travail.

1° Travail en période de fêtes :

çompte tenu du caractère particulier de la profession et, pour faire face à la demande accrue de la clientèle en fin d'année, la durée hebdomadaire de travail, dans toutes les entreprises, pourra dépasser quarante-huit heures pendant une période de cinq semaines au maximum sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures dans une même semaine.

Parallèlement, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur douze semaines consécutives devra être respectée.

2° Travail saisonnier :

Dans les entreprises situées en zones touristiques qui connaissent à certaines périodes de l'année un surcroît d'activité dû à un accroissement temporaire de la clientèle, la durée hebdomadaire de travail pourra dépasser quarante-huit heures sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures dans une même semaine.

Parallèlement, la durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur vingt semaines consécutives devra être respectée.

Dans les cas prévus ci-dessus, les heures effectuées au-delà de la quarante-septième heure donneront lieu à majoration de salaire de 50 p. 100 et feront l'objet d'une récupération en temps de repos de 25 p. 100 sauf si le contingent prévu à l'article 17-6 est atteint, auquel cas le droit à récupération en temps de repos est de 50 p. 100.

(1) Article de l'extension (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

Durée maximale de travail

H*ormis pendant les périodes visées à l'article 17-8* (1), la durée journalière de travail ne peut excéder dix heures (huit heures pour les apprentis et jeunes de moins de dix-huit ans).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

Horaires individualisés

Les entreprises peuvent, par dérogation au principe de l'horaire collectif, en accord avec le salarié, définir des horaires de travail individualisés précisant, pour chaque jour, les heures de commencement et de fin de travail, les temps de pause, le ou les jours de repos hebdomadaires habituels.

En cas de modification nécessitée par l'activité, mention en est portée dans les documents relatifs aux heures de travail tenus par l'entreprise.

Définition du temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail effectif est inférieure d'au moins un cinquième à la durée légale du travail.

Contrat à temps partiel

L'emploi d'un salarié à temps partiel peut être à durée déterminée dans les cas prévus par la loi ou à durée indéterminée.

Il fait l'objet d'un contrat écrit mentionnant :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée hebdomadaire mensuelle ou annuelle du travail ;

- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés à temps partiel occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés à temps partiel occupés sur une base mensuelle ;

- la répartition des périodes travaillées et des périodes non travaillées pour les salariés occupés sur une base annuelle, ainsi que la répartition des heures à l'intérieur de ces périodes et, le cas échéant, le lissage de la rémunération ;

- les modalités de recours aux heures supplémentaires.

Le contrat de travail détermine également les conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou entre les semaines du mois. Le délai de notification ne pourra être inférieur à sept jours calendaires. Cependant, en cas de nécessité, la modification peut se faire sans délai, les heures effectuées dans ce cas donnant lieu à récupération équivalente dès que possible.

Les entreprises pourront demander aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue au contrat.

Accès aux emplois à temps partiel

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps partiel, les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'affectation à ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires à la tenue de ce poste. Le salarié candidat au poste à temps partiel doit en faire la demande écrite.

L'employeur est tenu de donner sa réponse dans le délai d'un mois et de préciser, en cas de refus, les raisons qui s'opposent à la transformation de l'emploi à temps complet en temps partiel.

Lorsque c'est l'employeur qui prend l'initiative de proposer la transformation d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel, il en informe le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Celui-ci dispose d'un délai d'un mois pour notifier par écrit son refus de la modification proposée. Ce délai expiré, le salarié est considéré, comme ayant accepté celle-ci. Un avenant au contrat est établi.

Le refus du salarié de transformer son emploi à temps complet en temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Priorité d'accès aux emplois à temps complet pour les salariés à temps partiel

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires.

Compte tenu de cette priorité, l'employeur notifie par écrit " remis en main propre contre décharge " ou par lettre recommandée avec accusé de réception la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus. Ce délai expiré, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification. Un avenant au contrat de travail est établi.

Organisation du temps partiel

La durée du travail à temps partiel peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année en fonction des nécessités imposées par le fonctionnement de l'entreprise.

Les heures effectuées au-delà du nombre fixé dans le contrat sont des heures complémentaires payées au tarif normal ou compensées en repos équivalent dans la limite de la durée légale du travail.

Lorsque, au cours d'une période de douze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié aura dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat, celui-ci devra être modifié, sauf opposition du salarié concerné.

Il devra être ajouté à l'horaire fixé au contrat la différence par rapport à l'horaire réellement effectué.

Cette modification intervient avec un préavis de sept jours.

Rémunération des salariés à temps partiel

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

La rémunération correspondant à l'horaire prévu au contrat est mensualisée selon la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées en plus de la rémunération mensualisée.

Lorsque le temps partiel est organisé sur une base annuelle, le contrat de travail mentionne les modalités de calcul de la rémunération mensualisée, et ce par dérogation au principe du paiement des heures réellement effectuées au cours du mois considéré.

Egalité d'accès des salariés à temps partiel et à temps complet

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment concernant l'accès aux possibilités de promotion, carrière et formation.

Refus légitime des modifications d'horaires

Le salarié est en droit de refuser une modification de la répartition des heures de travail, y compris si le délai de prévenance est respecté, dans les cas ci-après :

- obligations familiales impérieuses ;

- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;

- période d'activité chez un autre employeur ;

- exercice d'une activité non salariée.

Modulation annuelle du temps partiel

La durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année dans la mesure où, sur la période de référence de 12 mois, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat.

La modulation peut concerner tous les salariés à temps partiel.

La durée minimale de travail est fixée par rapport à la modulation à temps plein de manière à conserver l'écart existant entre temps plein et temps partiel.

Comme pour les salariés à temps plein, le calendrier indicatif de la répartition du travail est porté à la connaissance des salariés concernés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17-12 s'appliquent.

La rémunération est calculée sur le volume global d'heures sur 12 mois divisé par 12 et comprend les congés payés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-6 du code du travail, en tant que devront être précisées dans un accord complémentaire : - les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ; - la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ; - la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ; - les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier (arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er).

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire comprendra au minimum une journée (vingt-quatre heures consécutives).

En cas de travail effectué le dimanche, la durée du repos hebdomadaire sera portée à un jour et demi réparti par accord entre les parties.

Il est rappelé que la demi-journée de travail ne doit pas excéder six heures lorsque le repos est donné l'autre demi-journée.

Toutefois, un avenant établira des dispositions propres aux non-sédentaires.

Travail de nuit

Le travail de nuit sera limité au minimum. Est considérée comme nuit la période s'étendant entre 21 heures et 5 heures du matin (art. 22 du livre II du code du travail). Pour les jeunes travailleurs, le travail de nuit est interdit, sauf dérogations accordées dans le cadre de l'article L. 213-7 du code du travail.

Chaque heure de travail de nuit donne lieu à une majoration de 25 % du salaire horaire de l'intéressé ou à un repos équivalent par accord des parties.

Garantie d'emploi et de salaire - Garantie décès - Invalidité totale et définitive

Article 20-A
Garantie d'emploi : incidence sur l'absence pour maladie ou accident.

Les absences résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident préviendra son employeur dans les quarante-huit heures et justifiera de son état de santé dans les trois jours de son absence par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée probable de l'arrêt.

En cas de maladie et d'accident, l'emploi est garanti au salarié ayant deux années d'ancienneté et moins de dix années pour une période de quatre mois sous réserve qu'aucune incapacité constatée par le médecin du travail ne l'empêche de tenir son emploi à son retour. Sous la même réserve, il est garanti pour une période de huit mois au salarié ayant plus de dix années d'ancienneté.

Au cas où l'apprentissage aurait été effectué dans l'entreprise, la durée couverte par le contrat entrera, compte tenu du temps consacré aux études, pour moitié dans le calcul de l'ancienneté.

Quinze jours avant l'expiration des délais ci-dessus définis, l'employeur, par pli recommandé avec accusé de réception, avise le salarié absent de la date à partir de laquelle son emploi ne lui sera plus garanti.

Dans les cinq jours de la réception de la lettre, l'intéressé devra faire connaitre par écrit ses intentions et possibilités de reprise du travail qui ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire.

L'employeur pourra licencier le travailleur encore immédiatement inapte à reprendre son emploi, en respectant la procédure prévue aux articles L. 122-14 du code du travail et suivants, et en observant préavis et règlements d'indemnités de licenciement réglementaires.
Article 20 B
Incapacité de travail. - Garantie de salaire

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés ayant une ancienneté minimum de 12 mois dans l'entreprise des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations de sécurité sociale brutes, sera défini dans les conditions ci-après.

1. Montant des indemnités :

- Personnel non cadre.

Salarié non cadre dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est comprise entre 1 et 3 ans :
l'indemnisation égale à 75 % du gain journalier joue à compter du 2e jour d'arrêt en cas d'accident du travail (le jour de l'accident étant à la charge de l'employeur) et du 16e jour d'arrêt en cas de maladie.

Le salarié est indemnisé jusqu'au 240e jour d'arrêt.

Salarié non cadre dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est supérieure à 3 ans : le montant de l'indemnisation est égal à 90 % du gain journalier pendant une période de 30 jours (augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté) puis à 75 % du gain journalier,

- jusqu'au 240e jour d'arrêt pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté ;

- jusqu'au 365e jour d'arrêt, pour ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnisation débute au 2e jour d'arrêt en cas d'accident du travail (le jour de l'accident étant à la charge de l'employeur), et du 11e jour en cas de maladie.

- Personnel cadre

L'indemnisation égale à 90 % du gain journalier est versée à compter du 2e jour d'arrêt en cas d'accident du travail et du 11e jour en cas de maladie, jusqu'au 365e jour d'arrêt.

2. Conditions :

Il est précisé que, pour l'application des dispositions non cadres et cadres ci-dessus décrites :

- pour la détermination de l'ancienneté, les parties se réfèrent à l'article 7 de la convention collective de la charcuterie ;

- le délai de carence est applicable à chaque arrêt de travail hormis le cas où la sécurité sociale considère qu'une nouvelle interruption du travail est, en fait, la prolongation d'un arrêt de travail antérieur. Dans ce cas, la période d'indemnisation se poursuit immédiatement dans les limites prévues ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date du premier arrêt ;

- pour la détermination des conditions d'indemnisation, il est tenu compte des indemnisations déjà effectuées au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale et les montants d'indemnisation n'excèdent pas les limites définies ci-dessus.

Pour les salariés licenciés de leur entreprise pour raisons économiques et embauchés dans une autre entreprise de la profession, le calcul de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations se fera en

cumulant les anciennetés acquises dans l'entreprise qu'ils ont quittée et celle qui les a embauchés.

- L'accident de la vie privée est assimilé à la maladie.

- Les prestations cessent d'être servies dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;

- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle ;

- au décès ;

- à la liquidation de la pension de vieillesse ;

- et au plus tard au 65e anniversaire.

- En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 365e jour d'arrêt de travail.

3. Exclusions :

- Sont exclus de la garantie incapacité de travail :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant ;

- les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

4. Revalorisation :

Les prestations prévues par le présent avenant (indemnités journalières) seront revalorisées périodiquement en fonction de l'indice fixé par le conseil d'administration d'AG2R Prévoyance.
Article 20 C
Garantie décès. - Invalidité absolue et définitive

1. Conditions :

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié âgé de moins de 65 ans, quelle que soit son ancienneté, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD - Invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès fonction de la situation de famille du salarié, égal à :

- Personnel non cadre :

Assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 75 % du salaire brut de référence total.

Assuré marié, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence total.

Assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant 1 personne à charge :

120 % du salaire brut de référence total.
Par personne à charge supplémentaire 20 % du salaire brut de référence total.

- Personnel cadre :

Assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 140 % du salaire brut de référence tranche A et tranche B.

Assuré marié, sans personne à charge : 190 % du salaire brut de référence tranche A et tranche B.

Assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant 1 personne à charge : 220 % du salaire brut de référence tranche A et tranche B.

Par personne à charge supplémentaire : 50 % du salaire brut de référence tranche A et tranche B.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie décès.

Double effet : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié avant son 60e anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

2. Dévolution du capital décès

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin notoire et permanent ou au cosignataire d'un PACS ;

- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits-enfants ;

- à défaut de descendants directs, aux père et aux mère survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;

- à défaut et par parts égales, à ses frères et soeurs ;

- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers.
3. Enfants ou personnes à charge. - Définition :

Pour l'application des garanties décès (double effet), sont considérés comme à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié ou de son conjoint ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition,

- jusqu'au 25e anniversaire pendant la durée :

- de l'apprentissage ou des études,

- de l'inscription à l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

- sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalide civil.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel ou du (de la) concubin(e) du salarié décédé qui ont vécu au foyer au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme personnes étant à la charge du salarié, les descendants ou ascendants reconnus comme tels par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

4. Conjoint ou concubin. - Définition :

On entend comme conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et

- qu'il existe entre les 2 concubins un certificat valable délivré par une mairie ;

- qu'un enfant reconnu des 2 parents est né de l'union ;

- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

5. Exclusions :

Tous les risques de décès sont garantis, qu'elle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- en cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

6. Maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de la garantie de salaire ou invalidité en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion :

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion à AG2R Prévoyance, le maintien de la garantie décès est accordé aux assurés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité dans les conditions ci-après :

- le décès doit être survenu postérieurement à la date d'effet de la résiliation de la garantie décès.

- La garantie décès est maintenue :

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire de l'assuré.

- jusqu'au 65e anniversaire de l'assuré, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent et dans tous les cas jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime d'assurance vieillesse.

N'entre pas dans le maintien de cette garantie l'invalidité absolue et définitive de l'assuré survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est arrêtée à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garantie AG2R Prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.
Article 20 D
Montant des cotisations

Les taux de cotisation sont fixés comme suit :

- personnel non cadre : 0,90 % du salaire brut total appelé à hauteur de 0,70 % du salaire brut total réparti à raison de 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour le salarié ;

- personnel cadre : 1,60 % du salaire brut tranche A + 2,10 % du salaire brut tranche B réparti à

raison :

- de 1,55 % tranche A + 1,05% tranche B pour l'employeur ;

- de 0,05% tranche A et 1,05 % tranche B pour le salarié.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un et plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme assureur désigné ci-après.
Article 20 E
Gestion du régime conventionnel

Le présent avenant vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la charcuterie auprès de AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité.

Afin de fixer les relations avec l'organisme assureur ci-avant désigné, les partenaires sociaux signeront un " Contrat de garanties collectives ", ce dernier étant annexé au présent avenant.

AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la convention collective nationale de la charcuterie en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG2R Prévoyance une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.
Article 20 F
Suivi du régime

Les signataires du présent avenant donnent mandat à leurs représentants pour assurer le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance.

Un bilan annuel est établi et présenté en commission paritaire.

Les signataires conviennent également de réexaminer les conditions du régime de prévoyance défini aux articles précédents avant expiration d'un délai de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

A cette fin, la commission paritaire se réunira 6 mois avant l'échéance.

Il est toutefois précisé que les conditions en vigueur continueront de s'appliquer jusqu'à la mise en place effective de nouvelles dispositions pour ne pas avoir de rupture dans les garanties.

Appel sous les drapeaux et périodes militaires

1. Le départ pour le service national actif est réglé conformément à la loi.

Ainsi tout salarié employé dans l'entreprise à la date du départ pour le service national et qui désire reprendre son emploi à son retour doit en avertir par pli recommandé son employeur lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Il est alors repris avec tous les avantages qu'il avait au moment de son départ.

Un certain nombre de dispositions complémentaires sont en outre arrêtées en faveur des salariés :

Au cas normal de réintégration, le temps passé sous les drapeaux est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté à condition que le salarié ait au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du départ pour le service national ;

Au cas où la réintégration n'est pas possible, la présente convention fixe une indemnité égale à une semaine de salaire dans la catégorie professionnelle du salarié concerné, quel que soit le temps de présence dans l'entreprise à la date du départ pour le service national.

2. En tout état de cause, le salarié bénéficie pendant un délai de douze mois à compter de l'expiration de la durée légale de son service militaire, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ, et dans un emploi devenu vacant, correspondant à ses aptitudes et s'il a notifié l'intention de s'en prévaloir.

3. La situation des salariés se trouvant soumis aux obligations imposées par le service préparatoire ou se trouvant rappelés au service national à un titre quelconque est réglée conformément à l'article L. 122-21 du code du travail.

Il est précisé que, dans le cas de présélection militaire, une autorisation d'absence d'une durée limitée à trois jours sera accordée sans réduction de la rémunération mensuelle aux salariés ayant plus de trois mois d'ancienneté.

Absences fortuites

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie de domicile, etc.), dûment justifiées et portées à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans les quarante-huit heures, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée. La même disposition s'applique à la mère de famille en cas de maladie ou accident grave de son enfant.

Congés payés

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 223-1 et suivants du code du travail).

Il est précisé que le droit à congés payés est déterminé à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut, en principe, excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Le plan de départ en vacances (dans le cas où l'entreprise ne ferme pas) est établi en accord collectif avec les salariés, au plus tard le 1er avril. Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

çe plan est établi dans la mesure du possible, en tenant compte de la situation de famille des intéressés, de leur ancienneté et de leur désir.

Les époux travaillant dans une même entreprise doivent bénéficier des mêmes dates de vacances.

çonformément à l'article L. 223-5 du code du travail, les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 223-2.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

çonformément à l'article L. 223-8 du code du travail, le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné sous les conditions suivantes :

1. Seuls les congés dépassant douze jours ouvrables peuvent être fractionnés. Un congé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit donc être continu.

2. Le fractionnement suppose nécessairement l'agrément du salarié.

3. Une partie du congé doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire, et cette fraction doit être obligatoirement prise pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

4. Lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six, le salarié a droit à deux jours ouvrables supplémentaires et un seul jour lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq.

Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables n'ouvrent pas droit à supplément même s'ils sont fractionnés et quelle que soit la période à laquelle ils sont donnés.

Des accords à prévoir en annexe concernent les centres touristiques.

Absences pour maladie

Après deux ans de présence dans l'entreprise, les absences pour maladie, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de deux mois, pendant la période de référence pour le calcul des congés payés, sont considérées comme temps de travail effectué.

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé, telle qu'elle ressort des bulletins de paie qui lui ont été délivrés. Elle ne pourra être inférieure en aucun cas au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler pendant la période du congé.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue de salaire sont accordées, dans les conditions suivantes, aux salariés :

Mariage :

- du salarié : moins de deux ans d'ancienneté : quatre jours ; après deux ans d'ancienneté : une semaine, y compris le repos hebdomadaire ;

- d'un enfant : moins d'un an d'ancienneté : un jour ; après un an d'ancienneté : trois jours ;

Décès :

- du conjoint, d'un enfant : quatre jours ;

- du père, de la mère : quatre jours ;

- d'un beau-parent : deux jours ;

- d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur :
un jour,
quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Au cas où l'apprentissage aurait été effectué dans l'entreprise, la durée couverte par le contrat entrera, compte tenu du temps consacré aux études, pour moitié dans le calcul de l'ancienneté.

A l'occasion d'une naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le salarié a droit à un congé de trois jours consécutifs ou non, pris en charge par les allocations familiales, à prendre dans les quinze jours entourant la date de naissance ou d'arrivée au foyer, après entente avec son employeur.

Exception faite pour les événements malheureux, les autorisations d'absence ne seront pas, en principe, accordées dans les quinze jours qui précèdent les fêtes de fin d'année.

Si toutefois il n'est pas possible de modifier la date de l'événement qui motive l'absence, la durée de celle-ci sera limitée à ce que prévoit la loi, quelle que soit l'ancienneté du salarié. En aucun cas, les jours supplémentaires accordés par la convention collective ne pourront être exigés à un autre moment.

Jours fériés

Le chômage des fêtes légales ne pourra entraîner de réduction de la rémunération des salariés ayant plus de trois mois d'ancienneté, à condition :

- qu'il totalisent 200 heures de présence dans les deux mois précédant le jour férié ;

- qu'ils aient été présents la veille et le lendemain du jour férié hormis le cas où une autorisation préalable d'absence a été accordée.

De plus, outre le 1er Mai, quatre jours fériés par an seront réglés de la manière suivante, lorsqu'ils seront travaillés en raison des nécessités impérieuses de l'entreprise :

- pour les fêtes légales : soit compensées par un temps de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, ou par une majoration de salaire de 100 p. 100, l'un ou l'autre calculé en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées ;

- pour le 1er Mai : payé dans les conditions prévues par la loi.

Dans la mesure où les fêtes légales seront chômées, les salariés en seront informés huit jours à l'avance.

Les quatre jours autres que le 1er Mai seront déterminés par l'employeur en accord avec le personnel, dans chaque entreprise, avant fin mars de chaque année.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne seront pas récupérables.

Indemnité de départ en retraite

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à partir de soixante-cinq ans (ou soixante ans lorsque les dispositions législatives et réglementaires en vigueur le permettent) bénéficient d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis. Cette indemnité est égale à 1/20 de mois par année de présence, et ne peut être inférieure à l'indemnité légale. Si une année est incomplète, l'indemnité sera proportionnelle au nombre de mois effectués.

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois selon le résultat le plus favorable au salarié.

Remplacement des salariés

A l'occasion de l'appel d'un salarié au service national, du maintien de ce salarié au-delà de la durée légale du service national, du rappel d'un salarié au service national, de la période de maladie et de garantie d'emploi d'un salarié ou d'une salariée, de la période de suspension du contrat de travail en cas de maternité et éventuellement prolongation de ladite période pour cause d'état pathologique, il peut être pourvu au remplacement de l'intéressé(e) par l'embauchage d'un ou d'une salariée. Cet embauchage sera régi par un contrat de travail écrit à durée déterminée établi conformément aux dispositions du code du travail.

Hygiène et sécurité

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé, l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise et conviennent d'une réunion annuelle entre les intéressés dans chaque entreprise. Le règlement intérieur précisera l'époque de la réunion. Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, telles qu'elles sont prévues par le livre II, titre II, chapitres 2 et 3, du code du travail (art. R. 232 et R. 233), les décrets du 5 août 1946 et 1er août 1947 et l'arrêté du 22 juillet 1959 relatif au port d'un tablier de protection.

çe dernier devra être agréé, d'un port facile et son entretien est assuré par l'entreprise.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, en particulier de protection individuelle. Les ouvriers ayant à séjourner dans les chambres de réfrigération et à plus forte raison de congélation devront être protégés par les vêtements appropriés mis à leur disposition.

Vêtements de travail

çompte tenu du caractère alimentaire de la production, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle. Les tabliers de travail sont fournis et entretenus par l'entreprise et changés aussi souvent que nécessaire. Il sera mis des lavabos à la disposition du personnel. Le matériel devra être en conformité avec la réglementation en vigueur.

Travail des femmes

A. - En conformité avec le code du travail (art. L. 122-25), il es interdit à un employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai. La candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état et l'employeur ne doit rechercher aucune information à ce sujet.

çonformément à l'article L. 122-25 du code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines après l'accouchement.

Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée n'ayant aucun rapport avec la grossesse, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-7 du code du travail.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave n'ayant aucun rapport avec la grossesse.

En conformité avec le code du travail (art. L. 122-28) à l'expiration du délai de huit semaines ou éventuellement de douze semaines après l'accouchement, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé et sans avoir à payer d'indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

B. - En conformité avec le code du travail (art. R. 232-29 et R. 232-30) des sièges en nombre suffisant doivent être mis à la disposition du personnel féminin à proximité des postes de travail.

Egalité entre les hommes et les femmes

Les parties signataires soulignent expressément la nécessité d'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'à qualification professionnelle et coefficients égaux, les travaux sont exécutés dans des conditions identiques d'activité et de qualité.

Jeunes travailleurs

Les conditions particulières de travail des jeunes employés sont réglées conformément à la loi, en particulier en ce qui concerne la durée du travail, huit heures par jour et trente-neuf heures par semaine, celle-ci pouvant être de quarante-quatre heures, après avis du médecin du travail et autorisation de l'inspection du travail.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis à des examens médicaux conformément à l'appel de la médecine du travail et au minimum tous les trois mois.

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent porter des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

- personnel masculin de quatorze ou quinze ans : 15 kg ;

- personnel masculin de seize ou dix-sept ans : 20 kg ;

- personnel féminin de quatorze ou quinze ans : 8 kg ;

- personnel féminin de seize ou dix-sept ans : 10 kg ;

- personnel féminin de dix-huit ans et plus : 25 kg.

Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes de moins de seize ans. Quant aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans, ils ne peuvent y être employés plus de six heures par jour. Ils doivent l'être par postes de deux heures au plus, séparés par des intervalles d'une heure au moins.

L'emploi de jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et des femmes aux étalages extérieurs est interdit d'une façon absolue après huit heures du soir ou lorsque la température est inférieure à 0 °C.

En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont aménagés pour les employés à l'intérieur de l'établissement.

Apprentissage et formation professionnelle.

Dans le but de :

- satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés de la profession de charcutier-traiteur en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;

- diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;

- favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;

- mettre en oeuvre en fonction des objectifs généraux, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes,

les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes :

- pour les entreprises occupant dix salariés et plus :

- 90 p. 100 de 0,9 p. 100 de la masse salariale affecté au plan de formation ;

- 0,4 p. 100 de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance ;

* - 0,1 p. 100 de la masse salariale affecté au financement du capital de temps de formation[* (1) ;

- pour les entreprises occupant moins de dix salariés :

- 0,5 p. 100 de la masse salariale affecté au plan de formation *]et au capital de temps de formation,[* (1)

le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 200 F ;

- 0,1 p. 100 de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance ;

*- pour les entreprises quel que soit leur effectif :

- 0,2 p. 100 de la masse salariale au titre des versements en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage*] (1).

Pour les entreprises qui franchissent le seuil de dix salariés pour la première fois, les cotisations

dues au titre de la formation professionnelle sont fixées comme suit :

- pour les trois premières années de franchissement du seuil, les cotisations exigibles sont celles dues par les entreprises de moins de dix salariés ;

- pour les années ultérieures, les cotisations sont celles dues par les entreprises de dix salariés et plus.

NOTA : (1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 16 octobre 1995.

Salaire

Les parties sont convenues de définir un salaire horaire minimum professionnel correspondant au coefficient 100.

Le salaire horaire minimum professionnel de chaque catégorie professionnelle est égal au salaire de coefficient 100 additionné du produit de la majoration catégorielle concernée (coefficient hiérarchique) par la valeur du point, fixée par avenants successifs annexés à la présente convention.

La définition et les coefficients hiérarchiques des catégories professionnelles figurent en annexe I.

La rémunération est payable mensuellement et calculée en multipliant le salaire horaire par 174 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 40 heures.

Révision de salaire

A partir de la signature de la présente convention, le salaire horaire minimum professionnel de chaque catégorie sera révisé chaque premier ou deuxième mercredi de janvier et de juin ; ou le dernier mercredi de mai, si le 1er juin est un jeudi.

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, il sera remis un bulletin de paie comportant les mentions prévues par la législation en vigueur, en particulier celles du décret n° 54-1266 du 24 décembre 1954, notamment :

1. Nom et adresse de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise ;

2. Référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques code A.P.E. caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;

3. Le nom de l'ayant droit, l'emploi occupé dans la classification professionnelle et le coefficient correspondant ;

4. La période de travail à laquelle correspond la rémunération versée, en précisant le cas échéant les heures supplémentaires et leur taux ;

5. La nature et le montant des différentes primes ou avantages en nature éventuellement versés en surplus ;

6. Le montant de la rémunération brute de l'ayant droit ;

7. Les sommes retenues pour la part salariale de la sécurité sociale ;

8. Les sommes retenues pour la part salariale des cotisations de retraite complémentaire ;

9. Les sommes retenues pour l'Assedic ;

10. Le montant net ;

11. La date de paiement de la rémunération ;

12. Le crédit d'heures (au titre du repos compensateur institué par la loi du 16 juillet 1976).

Dans les localités où s'applique une indemnité de transport, celle-ci devra figurer dans le bulletin de paie avant le montant net.

Règlement intérieur

Tous les établissements soumis au contrôle de l'emploi doivent, conformément à la législation, posséder un règlement intérieur.