

Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 29 mars 1972. Etendue par arrêté du 14 mai 1975 JORF 4 juin 1975.

Champ d'application

Article 1

DISPOSITIONS COMMUNES

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord national du 6 février 1995 art. 1 BO Conventions collectives 95-10 en vigueur à la publication de l'arrêté d'extension, étendu par arrêté du 19 juin 1995 JORF 29 juin 1995.

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité est classée sous le n° 15.1E "Préparation industrielle de produits à base de viandes", de la nomenclature des entreprises, établissements et autres activités collectives.

Les dispositions de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes) et des textes ou avenants qui y sont annexés, sont également opposables aux entreprises et établissements dont l'activité principale est le commerce de gros de charcuteries, salaisons et autres produits à base de viandes.

Cette activité économique relève du code 51.3 D : commerce de gros de produits à base de viandes de la nomenclature d'activités française des entreprises applicable au 1er janvier 1993 (décret du 2 octobre 1992).

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité ressortit à un ou des secteurs d'activité, tels que décrits ci-après.

Dans les secteurs de la préparation industrielle de produits à base de viandes et de la fabrication de plats préparés à base de viandes :

Sont visées les activités de fabrication industrielle de produits de charcuteries, de salaisonnerie, préparations à base de viande, conserves de viandes, charcuteries pâtisseries.

Ces activités sont principalement comprises dans les classes 10. 13A et 10. 85Z de la NAF.

Elle ne s'applique pas aux activités de fabrication de conserves de foie gras, de gibiers, de volailles, de lapins et d'escargots.

Secteur du commerce de gros de produits à base de viandes :

Sont visées les activités de commerce de gros de charcuteries, salaisons et autres produits à base de viandes.

Ces activités sont principalement comprises dans le chapitre 46. 32B de la NAF.

Durée de la convention

Article 2

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er juillet 1958.

Elle se poursuivra ensuite, par tacite reconduction, pour une période indéterminée.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes. 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 le délai d'un mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

Pendant toute la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivées par les points sujets à révision.

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

Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes, qui ne pourra intervenir avant le 1er juillet 1959, devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Conventions et accords antérieurs

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

Par contre, elle ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages particuliers, de quelque nature qu'ils soient, acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages dans l'entreprise ou l'établissement ne subissent aucune modification du fait de la présente convention, tant à l'égard du personnel ancien que du personnel nouvellement embauché.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Des avenants pourront adapter la présente convention ou certaines des dispositions aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise, conformément aux dispositions des lois des 13 juillet 1971 et 13 novembre 1982.

Ancienneté

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par " présence continue " le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

- périodes militaires ou accidents ;
- périodes militaires obligatoires ;
- périodes de maternité ;
- périodes de formation professionnelle ;
- congés de formation économique sociale et syndicale obtenus dans le cadre de la loi du 30 décembre 1985 ;
- 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.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte également :

- de la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins un an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi ;
- de la durée du congé sans solde pour élever un enfant obtenu par la mère de famille, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé ;
- de la moitié de la durée du congé parental d'éducation ou d'activité à mi-temps.

Enfin de la durée des contrats antérieurs dans l'établissement, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Liberté syndicale - Liberté d'opinion

Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

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

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne prendre en considération ni les opinions des salariés, ni leurs origines sociales, ni le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline, d'avancement ou de congédiement.

Si un salarié estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise et le délégué du personnel assisté du délégué 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 du recours à la commission de conciliation prévue à l'article 79 ci-après ou à ce que le conflit soit soumis à la juridiction compétente.

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

L'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Délégués syndicaux

Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national, ainsi que tout autre syndicat représentatif dans l'entreprise ou dans l'établissement, peut constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article L.411-1 du code du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de chaque établissement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à la direction au moment de l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées à l'article 10 ci-après et suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces communications, publications et tracts, doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L.411-1 du code du travail.

La ou les sections syndicales utilisent un local aménagé, et qui peut être celui des délégués du personnel, mis à leur disposition par l'établissement et muni dans toute la mesure du possible d'un taxiphone. Dans les établissements de plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun distinct de celui des délégués du personnel.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec la direction.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de l'établissement en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Dans

les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical, pour la durée de son mandat ; cette désignation n'ouvre cependant pas droit à un crédit d'heures.

Le nom des délégués syndicaux est porté par écrit par les syndicats à la connaissance du chef d'entreprise.

Dans les établissements groupant de 501 à 1000 salariés, le délégué syndical peut avoir un suppléant, dont le nom est porté à la connaissance de la direction en même que celui du titulaire accrédité.

En application de l'article R.412-2 du code du travail et de l'alinéa qui précède, le nombre de délégués syndicaux sera le suivant :

- de 50 à 500 salariés : 1 délégué ;
- de 501 à 999 salariés : 1 délégué + 1 suppléant ;
- de 1000 à 1999 salariés : 2 délégués ;
- de 2000 à 3999 salariés : 3 délégués ;
- de 4000 à 9999 salariés : 4 délégués ;
- au-delà de 9999 salariés : 5 délégués.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix-huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral.

Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à représenter son organisation syndicale auprès de la direction de l'entreprise, en particulier : conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, dépôt des listes de candidats à ces élections, utilisation du panneau d'affichage, ratification des accords conclus au plan de l'entreprise dans le cadre de la loi du 13 novembre 1982, relative aux conventions et accords collectifs d'entreprise.

C'est lui, en outre, qui, dans les conditions prévues par la loi, assiste les délégués du personnel. D'une manière générale, dans ses interventions auprès de la direction, il peut, dans les occasions exceptionnelles se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

Dans les mêmes conditions, le chef d'entreprise peut également se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise.

Le délégué syndical et le délégué syndical suppléant bénéficient, en cas de licenciement ou de mise à pied, de la protection résultant des dispositions de l'article L.412-18 du code du travail, à savoir :

" Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de quarante-huit heures à compter de sa prise d'effet.

" Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

" La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

" Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, conformément aux articles L.425-2 et L.436-2 du code du travail."<RL Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, un crédit d'heures est attribué à chaque délégué syndical titulaire pour assumer ses fonctions, à savoir :

50 à 150 : dix heures par mois ;

151 à 500 : quinze heures par mois ;

Au-dessus de 500 : vingt heures par mois.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements de 501 à 1 000 salariés, le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire avec imputation sur le crédit d'heures de celui-ci.

Dans les établissements où ont été désignés deux délégués titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour assumer leurs fonctions ; ils en informent la direction.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures fixés ci-dessus.

Lorsqu'il existe un comité central d'entreprise, le délégué syndical d'un des établissements peut être désigné par son organisation syndicale nationale comme délégué syndical d'entreprise et accrédité à cet effet. Quel que soit l'établissement auquel il appartient, son crédit d'heures sera alors porté au chiffre correspondant à l'effectif total de l'entreprise.

Le délégué syndical, dans l'exercice de ses attributions et dans la limite du crédit d'heures qui lui est alloué, peut se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ; ses obligations, à l'égard de son employeur, sont celles des représentants du personnel bénéficiant d'heures de délégation.

Autorisations d'absence

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation ou son remplaçant aux assemblées en question peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas de façon importante la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse - qui sera motivée en cas de refus - lui sera donnée par écrit dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre des délégués et la durée des réunions. Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés, seront rémunérés par leur entreprise comme s'ils avaient normalement travaillé. Leurs frais de déplacement sont remboursés par les entreprises. Ils sont cependant à la charge des organisations syndicales patronales pour les entreprises adhérentes à l'une desdites organisations patronales.

Dans l'un et l'autre cas, le remboursement des frais de déplacement s'effectue au même taux et aux mêmes conditions que les remboursements des frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'I.S.I.C.A.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Panneaux d'affichage

Article 10

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et des organisations syndicales représentatives dans l'établissement.

Ces panneaux sont placés à l'intérieur des établissements dans les endroits permettant une information effective du personnel ; ils mesurent au moins 0,60 mètre x 0,45 mètre ; ils peuvent être grillagés et fermés à clé.

Les panneaux réservés aux communications syndicales portent une indication permettant d'identifier les organisations syndicales auxquelles ils sont affectés, ainsi que le nom du ou des délégués syndicaux désignés.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement dispose d'un panneau dans les établissements dont l'effectif n'est pas supérieur à 100 salariés. Dans les établissements de plus de 100 salariés, le nombre de ces panneaux pourra être de deux par organisation syndicale représentative. En cas de besoin, un accord entre la direction et le délégué syndical fixera à un chiffre plus élevé le nombre approprié de ces panneaux.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont apposées sur des panneaux dont le nombre est fixé selon les mêmes modalités.

Les communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise sont conformes aux dispositions légales les concernant respectivement.

Les communications des délégués syndicaux sont conformes aux dispositions prévues à cet effet par l'article 8 de la présente convention.

Délégués du personnel

Article 11

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, la représentation du personnel est assurée par des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la loi et par les articles ci-après.

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Il est élu dans chaque établissement :

Un délégué titulaire et un délégué suppléant pour un effectif de 11 à 25 salariés ;

Deux délégués titulaires et deux délégués suppléants pour un effectif de 26 à 74 salariés ;

Trois délégués titulaires et trois délégués suppléants pour un effectif de 75 à 99 salariés ;

Quatre délégués titulaires et quatre délégués suppléants pour un effectif de 100 à 124 salariés ;

Cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants pour un effectif de 125 à 174 salariés ;

Six délégués titulaires et six délégués suppléants pour un effectif de 175 à 249 salariés ;

Sept délégués titulaires et sept délégués suppléants pour un effectif de 250 à 499 salariés ;

Huit délégués titulaires et huit délégués suppléants pour un effectif de 500 à 749 salariés ;

Neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants pour un effectif de 750 à 999 salariés ;

à partir de 1 000 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250.

Electorat - Eligibilité

Article 13

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans accomplis à la date du scrutin, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles 5 et 6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception du conjoint, des ascendants, descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les salariés âgés de 18 ans accomplis à la date du scrutin, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption pendant 1 an au moins.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins de 1/3 de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

Les délégués sont élus pour une période de 1 an et sont rééligibles.

Collèges électoraux

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le personnel de l'établissement, sauf accord intervenu entre les parties sur le nombre et la composition des collèges électoraux, est réparti au moins en deux collèges :

1° Ouvriers et employés ;

2° Cadres, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition.

Organisation des élections

Article 15

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les organisations syndicales les plus représentatives sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction, en accord avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

La date du scrutin doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués ; elle est annoncée au moins quinze jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Les listes des candidats sont dressées par les organisations syndicales intéressées conformément à la loi du 16 avril 1946 modifiée par celle du 7 juillet 1967 ; elles sont déposées à la direction au moins une semaine franche avant la date de l'élection.

Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Sur demande des organisations syndicales, des emplacements spéciaux sont réservés, pendant la période prévue pour les opérations électorales (c'est-à-dire à compter de la fixation de la date du scrutin), pour l'affichage des communications les concernant, à savoir :

1° Avis du scrutin ;

2° Listes électorales, par collèges ;

3° Textes concernant le nombre de délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

6° Communications des organisations syndicales relatives aux élections.

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé, pour chaque collège, des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un ou plusieurs employés désignés par la direction. Lorsque le bureau a une décision à prendre, les employés qui l'assistent n'ont que voix consultative. Chaque organisation syndicale présentant une liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire.

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

L'élection a lieu à bulletin secret sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats égal ou inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les électeurs mettent leur bulletin dans une enveloppe. Ces bulletins, ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme, doivent être fournis par la direction qui aura également à organiser des isolements.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins, le vote est nul quand ces bulletins portent des listes et des noms différents ; ils ne comptent que pour un seul quand ils désignent la même liste ou le même candidat.

Le vote par correspondance est admis pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service. Dans ce cas, la direction prend, en accord avec les délégués syndicaux, toutes dispositions pour assurer la matérialité, la régularité et le secret du vote.

Article 19

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Au premier tour de scrutin, les listes sont établies par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin ; les électeurs peuvent alors voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Le nombre de voix recueillies par une liste est égal au nombre total des voix obtenues par chacun des candidats de cette liste divisé par le nombre de ces candidats. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir (conformément à la jurisprudence reconnue en la matière au moment de la signature de la convention collective).

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 p.100 des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges attribués à la liste.

Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui statue d'urgence. La décision du juge d'instance peut être déférée à la Cour de cassation.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau. Celui-ci est transmis dans les quinze jours, en double exemplaire, par l'employeur à l'inspecteur du travail.

Un extrait en est remis à chaque délégué élu ; un autre est affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé ; un autre est adressé aux organisations syndicales ayant présenté les listes.

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Si un délégué titulaire cesse d'exercer ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même liste et, dans le cadre de cette liste, par priorité, de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu dans le cadre de cette liste, le remplaçant est assuré par le candidat présenté par la même organisation syndicale venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Article 21

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

En cours de mandat, les fonctions du délégué peuvent prendre fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Attributions des délégués

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les délégués du personnel ont pour mission :

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La direction avise les délégués du personnel intéressés de la venue de l'inspecteur du travail dans l'établissement lorsque celle-ci est motivée par des observations ou réclamations transmises audit inspecteur par un ou plusieurs délégués.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel, entrant dans la compétence de ce comité ;il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme ou la nature, et exerceront dans les cas prévus par le code du travail certaines fonctions en lieu et place du comité.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à la loi du 23 décembre 1982, les délégués du personnel exerceront les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L.236-1 du code du travail.

Article 23

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Les délégués peuvent, en outre, être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction.

Ils sont également reçus sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter, conformément à l'article L.424-4 deuxième alinéa, du code du travail. S'il s'agit d'une société anonyme et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Dans ses entretiens avec la direction, un délégué titulaire peut toujours se faire accompagner par un autre délégué, titulaire ou suppléant. En outre, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les délégués remettent au chef d'établissement, sauf circonstances exceptionnelles, deux jours avant la date de leur réception, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours ouvrables, la réponse à cette note.

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le délégué est compétent pour toutes les questions concernant le collège électoral dont il est l'élu. Sa compétence peut également s'étendre aux questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Article 25

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce en

principe à l'intérieur de l'entreprise. Toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur, dans le cadre de leur mission, pour prendre des renseignements à l'inspection du travail ou à l'organisation syndicale.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement ou de réunions d'information préparatoires auxdites réceptions. Dans ces deux derniers cas, le temps ainsi passé lui est payé, dans la limite de cinq heures par mois, comme temps de travail.

Afin d'éviter des perturbations dans la marche de son service, le délégué qui désire quitter son poste pour exercer sa mission informe son chef direct de son déplacement, de sorte que son remplacement puisse être assuré, si nécessaire.

Chaque délégué travaille normalement sans que son horaire de travail puisse être différent de celui en vigueur dans son atelier.

Article 26

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Dans chaque établissement, la direction doit mettre à la disposition des délégués le local et le matériel nécessaires pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Article 27

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

L'exercice des fonctions de délégué ne peut être une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, la direction a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

Les garanties énoncées au présent article sont accordées aux candidats aux élections, dès le dépôt des candidatures.

Comité d'entreprise

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les attributions du comité d'entreprise sont définies par le titre III du livre IV du code du travail, et notamment :

Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins cinquante salariés.

L'ensemble des dispositions des articles 29 à 36 ci-après s'applique aussi bien aux comités d'établissement qu'aux comités d'entreprise.

Composition du comité

Article 29

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

a) Membres du comité

Le comité comprend :

Le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

(1) = NOMBRE DE SALARIES (2) = TITULAIRES

(3) = SUPPLEANTS

(1)	(2)	(3)
50 à 74	3	3
76 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6
750 à 999	7	7
1000 à 1999	8	8
2000 à 2999	9	9
3000 à 3999	10	10
4000 à 4999	11	11
5000 à 7499	12	12
7500 à 9999	13	13
A partir de 10000	15	15

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Le nombre des membres peut être augmenté par voie d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. b) Représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant au comité, qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Les organisations syndicales doivent porter à la connaissance de l'employeur :

Soit par lettre remise contre récépissé ;

Soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,

et communiquer simultanément à l'inspecteur du travail les nom et prénoms des représentants au comité d'entreprise qu'elles désignent.

Elections

Article 30

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

a) Collège électoral

Le personnel est réparti en deux collèges :

Un collège pour les ouvriers et les employés ;

Un collège pour les cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Dans ce dernier collège, les cadres ont au moins un délégué titulaire lorsque l'entreprise occupe plus de 500 salariés.

En outre, dans les entreprises où le nombre des cadres est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ladite catégorie constitue un collège spécial.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par voie d'accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs. Cet accord est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre décide de cette répartition.

Dans les entreprises à établissements multiples, le nombre d'établissements et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décide de ce nombre et de cette répartition.

b) Dépôt des listes de candidatures

Les listes de candidatures pour les fonctions de membres titulaires et de membres suppléant, établies au premier tour par les organisations syndicales les plus représentatives, doivent être :

Soit remises par elles à l'employeur contre récépissé ;

Soit envoyées par lettre recommandée contre demande d'avis de réception.

c) Electorat - Eligibilité

Sont électeurs, les salariés des deux sexes :

travaillant depuis 6 mois dans l'entreprise ;

n'ayant encouru aucune condamnation privative du droit de vote politique.

Sont éligibles (à l'exception des proches parents du chef d'entreprise, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré, et des salariés déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944 relatives au rétablissement de la liberté syndicale ou condamnés pour indignité nationale), les salariés électeurs :

- âgés de 21 ans accomplis ;

- sachant lire et écrire ;

- ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

d) Opérations électorales

Les dispositions relatives aux opérations électorales prévues aux articles 15, 16, 17, 18, 19, 20 et 21 s'appliquent aux comités d'entreprise.

Les délégués aux comités d'entreprise sont élus pour une période de 2 ans et sont rééligibles.

e) Procès-verbal des élections

Il doit être transmis par l'employeur dans les 15 jours, en double exemplaire, à l'inspecteur du travail.

Lorsqu'un comité n'a pas été régulièrement constitué ou renouvelé, un procès-verbal constatant cette carence sera établi par le chef d'entreprise (ou l'un des syndicats intéressés) et transmis à l'inspecteur du travail dans les délais identiques à ceux prévus pour le procès-verbal des élections.

Protection légale

Article 31

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les dispositions de l'article 27 concernant les délégués du personnel s'appliquent respectivement aux membres titulaires et suppléants du comité ainsi qu'aux candidats aux élections.

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article 29 b est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat.

Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour à partir de la publication de candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

Attributions du comité d'entreprise

Attributions d'ordre social

Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution patronale obligatoire sur les salaires à l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet.

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés le comité d'entreprise constitue une commission d'information et d'aide au logement des salariés, tendant à faciliter l'accession des salariés à la propriété et à la location des locaux d'habitation destinés à leur usage personnel.

Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de 200 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Le comité assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les oeuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

Attributions d'ordre économique

Article 33

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Dans l'ordre économique, le comité exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et proposer l'application de celles qu'il aura retenues ;

b) Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté, par leurs initiatives et leurs propositions, une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée ;

c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Chaque année, il étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'inspecteur du travail.

Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise.

Au cours de chaque trimestre, le président communique au comité d'entreprise ou d'établissement des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et de l'emploi. Il rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité ;

d) Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

e) Il est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

f) Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront, avec voix consultatives, à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas. Dans les sociétés où il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

Toutefois, dans les sociétés anonymes dans lesquelles le conseil d'administration ou de surveillance comprend des administrateurs ou des membres élus par les salariés au titre de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, la représentation du comité d'entreprise auprès de ces conseils est assurée par un membre titulaire du comité désigné par ce dernier.

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Fonctionnement

Article 34

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le comité est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur la convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et, sauf cas d'urgence, communiqué aux membres quatre jours ouvrables au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les décisions et résolutions du comité sont prises à la majorité des présents.

En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise, ou son représentant, doit faire connaître à chaque réunion du comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises à la séance précédente. Ses déclarations sont consignées au procès-verbal.

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

Le chef d'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 p.100 de la masse salariale brute conformément aux dispositions de l'article L.434-8 du code du travail. Il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Commissions

Article 35

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel.

La composition des commissions doit, dans toute la mesure du possible, refléter la composition du comité.

Toute facilité sera accordée aux membres des commissions n'appartenant pas au comité pour l'exercice de leurs fonctions.

Le temps passé aux séances des commissions leur sera payé comme temps de travail dans des limites déterminées d'un commun accord entre le comité d'entreprise et le chef d'entreprise.

Indemnisation

Article 36

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 29, paragraphe b, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Dans les entreprises comprenant de 300 à 500 salariés, les représentants syndicaux bénéficient de la même disposition, dans la limite d'une durée de dix heures par mois.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. Leur activité s'exerce, en principe ; à l'intérieur de l'entreprise ; toutefois, elle peut également s'exercer à l'extérieur, dans le cadre de leur mission. Ils ne peuvent en aucun cas recevoir pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité ainsi qu'aux réunions de la commission de formation professionnelle, de la commission d'information et d'aide au logement, et de la commission économique, est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit, pour les membres titulaires, des vingt heures prévues au premier alinéa.

En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus au paragraphe b de l'article 29, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des vingt heures ou des dix heures prévues au premier alinéa.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire toutes les fois qu'il ne s'agit pas de séance du comité ou de réunion d'information préparatoire à ladite séance. Dans ces deux derniers cas, le temps ainsi passé lui est payé, dans la limite de cinq heures par mois, comme temps de travail.

Comité central d'entreprise

Article 37

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Dans les entreprises comprenant des établissements distincts occupant au moins cinquante salariés chacun, il sera créé, outre les comités d'établissement, un comité central d'entreprise présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Sa composition, ses attributions et son fonctionnement seront régis par les articles L.435-1 et suivants du code du travail.

Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central, choisi, soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. Lorsqu'il s'agit d'un représentant syndical auprès d'un comité d'établissement, le temps passé aux séances n'est pas déduit du temps dont il peut disposer au titre de l'article 36 (1er alinéa).

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois, sur convocation du président.

Le temps passé aux séances du comité central et pour s'y rendre, par ses membres, leur est payé comme temps de travail.

Tous les participants au comité central d'entreprise sont, s'il y a lieu, remboursés des frais de déplacement nécessités par leur assistance aux réunions. Ces frais peuvent s'imputer sur la subvention de fonctionnement prévue au dernier alinéa de l'article 34.

Ces dispositions s'appliquent également au représentant syndical.

Règlement intérieur

Article 38

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le comité établit son règlement intérieur qui, notamment, énumère les oeuvres sociales auxquelles le comité coopère ou dont il assure ou contrôle la gestion, ainsi qu'il est indiqué à l'article 32.

Financement

Article 39

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Dans les entreprises où l'application des dispositions prévues par la loi n° 49-1053 du 2 août 1949 " assurant des ressources stables aux comités d'entreprise " n'apporterait pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 p. 100 du montant des rémunérations soumises à cotisation pour la sécurité sociale, l'employeur devra porter sa contribution à ce pourcentage.

Si l'employeur finance déjà de sa propre initiative un programme d'avantages (y compris les avantages en nature) ou de réalisations sociales en faveur de son personnel, ce programme pourra être pris en charge par le comité à concurrence du montant de la contribution indiquée à l'alinéa qui précède.

En l'absence de comité d'entreprise ou de comité inter-entreprises, l'employeur devra pouvoir justifier de l'emploi d'une somme équivalente à cette contribution, sous forme d'avantages (y compris les avantages en nature) ou de réalisations sociales en faveur de son personnel.

Embauchage - Période d'essai

Article 40

En vigueur étendu

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre au service de la main-d'oeuvre. Ils peuvent, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner, à l'embauchage, la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite. l'âge d'un candidat ne doit pas, en tant que tel, constituer un critère de choix à l'embauche.

Les employeurs s'interdisent d'embaucher tout candidat déjà pourvu d'un emploi normal et à temps complet ; lorsqu'il sera prouvé qu'un salarié aura été embauché en méconnaissance de la présente disposition, son licenciement pourra être demandé.

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés, indiquées dans les annexes correspondantes.

Si à l'issue de la période d'essai ou de son renouvellement (Cf. article 40 bis, l'engagement devient définitif, il est confirmé par écrit.

Une épreuve de qualification professionnelle, dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme, peut avoir lieu pendant la période d'essai. Si un candidat peut justifier, par des certificats en bonne et due forme, qu'il a eu au minimum trois années de pratique sans interruption dans la catégorie professionnelle postulée ou s'il est titulaire du certificat d'aptitude professionnelle, il est dispensé de cette épreuve préliminaire.

Tout salarié fait obligatoirement, en vue de son embauchage, l'objet d'un examen médical dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Mutation

Article 41

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

La mutation consiste à être affecté définitivement à un nouveau poste, le cas échéant après une période d'essai.

Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose, pour faire connaître son refus, d'un délai de réflexion dont la durée est fixée dans les annexes et qui commence à courir à compter de la date à laquelle la proposition de mutation a été faite par écrit.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié, sauf si la mutation lui avait été proposée en raison de son inaptitude à remplir l'emploi qu'il occupait, inaptitude dûment reconnue après examen médical, avec possibilité de recours auprès du médecin inspecteur du travail.

Lorsque la situation économique de l'entreprise conduit celle-ci à recourir à des mutations de postes internes, ou dans un autre établissement, en vue de limiter la diminution de ses effectifs, des garanties (règles de procédure, délais de réflexion, indemnité temporaire) sont définies par le chapitre III de l'accord du 1er juin 1987 sur la sécurité de l'emploi et par l'article 10 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Remplacement

Article 42

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de six mois, sauf si le remplacement est motivé par la maladie ou l'accident du titulaire, auquel cas il ne peut excéder la durée d'un an.

Sauf disposition spéciale prévue à l'annexe " Ouvriers ", les conditions de rémunération sont fixées ainsi qu'il suit : pendant le premier mois de remplacement, le salarié continue à percevoir sa rémunération antérieure ; à partir du deuxième mois et jusqu'à la fin du remplacement, il reçoit une indemnité compensatrice au moins égale à la moitié de la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire minimum applicable au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté, le cas échéant, des primes afférentes à l'emploi.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction de salaire.

Pour qu'il y ait remplacement au sens du présent article, il est nécessaire que l'ensemble des fonctions et des responsabilités du titulaire du poste soit assuré par son remplaçant provisoire.

Rupture du contrat de travail -Préavis

Article 43

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée et sauf cas de force majeure ou de faute grave, les durées des préavis réciproques sont fixées par les différentes annexes.

La notification par l'employeur de la rupture du contrat de travail doit être effectuée en conformité avec les dispositions des articles L. 122-14 et suivants, ou L. 122-41 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

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

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé 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'indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

Article 44

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Pendant la période du délai-congé, 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 ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées selon des modalités fixées d'un commun accord, en principe à raison d'un jour entier par semaine.

Qu'il s'agisse du personnel rétribué à l'heure ou du personnel rétribué au mois, elles sont rémunérées, sauf en cas de départ volontaire.

Indemnité de licenciement

Article 45

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Une indemnité, distincte du préavis, sera accordée au personnel licencié avant l'âge de soixante-cinq ans.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont indiquées dans les annexes de la présente convention ainsi que l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité prévue par la présente disposition pouvant constituer, pour une entreprise, une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés, sur une période de trois mois au maximum (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-9 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle (article 5 de l'accord annexé) (arrêté du 9 juillet 1990, art. 1er).

Licenciements collectifs

Article 46

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les dispositions relatives aux réductions d'effectifs ou aux modifications collectives dans la situation du personnel, pour des raisons économiques d'ordre conjoncturel ou structurel, font l'objet de l'accord sur la sécurité de l'emploi du 22 juin 1979.

S'il doit être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre de l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

En cas de reprise de l'activité, le personnel ainsi licencié, ou ayant accepté une convention de conversion, bénéficiera d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail, s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir du départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informe les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification.

Certificat de travail

Article 47

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

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

Les nom et adresse de l'employeur ;

Les dates 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 de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Durée du travail - Heures supplémentaires (1)

Article 48

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur, spécialement au décret du 13 mars 1937 concernant les entreprises de fabrication de charcuterie, de conserves de viandes, etc., ainsi qu'aux dispositions de l'accord du 14 janvier 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail modifié par avenant du 4 décembre 1987 et aux articles L.212-1 et suivants du code du travail, sous le contrôle de l'inspection du travail.

Il est également précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée de trente-neuf heures (ou, pour certains postes, de la durée considérée comme équivalente) doivent donner lieu aux majorations légales de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % au-delà. Toutefois, une entreprise ou un établissement a la faculté, après accord d'entreprise ou d'établissement, de remplacer le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires qui sont effectuées par un repos compensateur de 125 % (1 heure 15 minutes) pour les huit premières heures, 150 % (1 heure 30 minutes) pour les heures suivantes.

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder la limite des dix heures prévue par la loi.

La répartition de la durée du travail entre les jours ouvrables de la semaine est faite selon l'une des modalités suivantes :

- a) Limitation du travail effectif à raison de sept heures quarante-huit minutes par jour pendant cinq jours ouvrables avec chômage le samedi ou le lundi ;
- b) Limitation du travail effectif à raison de six heures trente minutes par jour ouvrable de la semaine ;
- c) Répartition inégale des trente-neuf heures de travail effectif de la semaine avec maximum de huit heures par jour afin de permettre le repos d'une demi-journée par semaine.

Aux termes de l'article 4 du même décret, le personnel ne peut être occupé que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail et fixant les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Toute modification de la répartition des heures de travail donne lieu, avant sa mise en service, à une rectification de l'horaire ainsi établi.

Cet horaire, signé par le chef d'établissement ou son représentant, est affiché dans les lieux de travail auxquels il s'applique.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient éventuellement apportées est préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

En cas d'organisation du travail par équipes successives ou chevauchantes, la composition nominative de chaque équipe est indiquée, soit sur un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit sur un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspection du travail.

Le travail effectif journalier peut être prolongé dans les conditions de durée et de rémunération indiquées à l'article 5 du décret du 13 mars 1937 et dans les cas exceptionnels prévus à l'article 6 du même décret.

Les dispositions relatives à l'aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail, notamment en cas de recours à la modulation des heures de travail, font l'objet de l'accord du 14 janvier 1982 modifié par avenant du 4 décembre 1987.

Durée hebdomadaire du travail

1° La durée collective moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne pourra dépasser quarante-cinq heures.

En cas de circonstances exceptionnelles propres à l'entreprise ou à l'établissement, les modalités particulières à prendre pour l'application de cette disposition seront déterminées après consultation des représentants du personnel.

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser la durée maximale du travail fixé par la loi.

2° La durée collective moyenne hebdomadaire du travail est appréciée de façon identique dans chaque établissement ou secteur homogène d'établissement pour l'application de l'horaire maximal.

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 49

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche sont majorées de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, à la majoration au titre des heures supplémentaires.

Au cas où un salarié serait amené, en raison des nécessités du service, à travailler un jour férié, il aurait droit à un jour de repos compensateur n'entraînant aucune réduction de la rémunération du mois au cours duquel ce repos serait pris, et cela de préférence à la majoration dont il serait susceptible de bénéficier au titre de son travail ledit jour férié ; si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur, le salarié serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1er mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Travail de nuit

Article 50

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 29 avril 2002 art. 1 en vigueur le 13 mai 2002 BO conventions collectives 2002-22, *étendu avec exclusion par arrêté du 17 juillet 2002 JORF 26 juillet 2002*.

a) Tout salarié effectuant de manière habituelle des heures de travail de nuit (tout ou partie de la période nocturne) bénéficie à ce titre d'une compensation salariale égale à 20 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures.

b) En outre, est considéré comme " travailleur de nuit " tout salarié qui, au cours de la plage horaire définie par l'article L. 213-1-1 du code du travail :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien ;

- soit accomplit au moins 300 heures de travail effectif au cours d'une période de 12 mois consécutifs définie par accord d'entreprise ou dans le cadre des dispositions internes relatives à l'annualisation du temps de travail. A défaut, il s'agira de l'année de référence pour le calcul de la durée des congés payés. Le seuil ci-dessus sera proratisé en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année.

Les " travailleurs de nuit " bénéficient d'un repos compensateur égal à 1 semaine (base horaire hebdomadaire) pour les salariés à temps complet dont la totalité des heures de travail constituent des heures de nuit, et au prorata des heures de nuit effectuées durant l'année de référence pour les autres travailleurs de nuit (1). Le nombre d'heures de repos acquis chaque mois doit faire l'objet d'une information distincte sur le bulletin de salaire ou sur un document annexé. Il est réputé ouvert aux salariés dès qu'il a atteint 7 heures, la totalité du repos devant être prise au plus tard dans l'année suivant la fin de la période de 12 mois.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir une autre période de 9 heures consécutives dans l'intervalle situé entre 21 heures et 7 heures, qui se substitue alors à la période légale de nuit (à titre d'exemple : 21 heures 30/6 heures 30, ou 22 heures/7 heures). A défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

c) En cas d'heures de nuit effectuées de manière exceptionnelle, le salarié bénéficie à ce titre d'une compensation salariale égale à 40 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures.

d) Tout salarié accomplissant au moins 4 heures de travail consécutives durant la période légale nocturne bénéficie à ce titre d'un temps de pause payé de 15 minutes permettant de se reposer et de s'alimenter ainsi que de la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité égale à 1 fois et demie le taux horaire de base du manoeuvre ordinaire de chaque entreprise. L'organisation de ce temps de pause non assimilé à un temps de travail effectif est fixée par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, sauf en cas d'accord d'entreprise ayant le même objet. En tout état de cause, l'article 5 de l'annexe " Ouvriers " de la convention collective reste applicable en cas d'horaire ininterrompu supérieur à 7 heures (2).

e) Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des équipes de suppléance, la durée maximale quotidienne du travail effectué par un " travailleur de nuit " ne peut excéder 8 heures.

Dans les conditions définies par voie réglementaire, la durée maximale quotidienne effectuée par un " travailleur de nuit " peut être exceptionnellement portée à 10 heures dans les cas ci-dessous :

- activités de nettoyage ou de surveillance des machines et installations ne pouvant être interrompues ;
- activités de garde, de surveillance et de permanence liées à la protection des personnes et des biens ;
- et, de façon générale, en cas d'horaire hebdomadaire de travail des salariés, quelle que soit leur activité, réparti sur moins de 5 jours par semaine (3).

En cas de circonstances exceptionnelles, il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout " travailleur de nuit " ne peut effectuer plus de 5 nuits consécutives, sauf exception (4).

f) La durée hebdomadaire de travail des " travailleurs de nuit ", calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser la limite de 40 heures. Cette limite peut atteindre 44 heures en cas de modulation du temps de travail liée à des périodes de surcroît d'activité lorsque cette dérogation est prévue par un accord d'entreprise et qu'elle est motivée par des contraintes d'utilisation des équipements.

g) Tout " travailleur de nuit " qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour (ou inversement) dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance des hommes et femmes la liste des emplois disponibles correspondants. Le cas échéant, en cas de nécessité, des actions de perfectionnement professionnel des intéressés devront être à ce titre facilitées.

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail aux termes duquel aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes (arrêté du 17 juillet 2002, art. 1er). (3) Point exclu de l'extension (arrêté du 17 juillet 2002, art. 1er). (4) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail (arrêté du 17 juillet 2002, art. 1er).

Absences pour maladie ou accident

Garantie de l'emploi

Article 51

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

a) Maladie ou accident :

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident justifiées par l'intéressé, sauf cas de force majeure, dans les trois jours ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles ne se prolongent pas au-delà d'une durée de :

- cinq mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre un et trois ans ;
- six mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre trois et cinq ans ;
- huit mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre cinq et dix ans ;
- dix mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre dix et quinze ans ;
- un an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à quinze ans.

En cas de rupture de contrat de travail à l'initiative de l'employeur, à l'expiration des délais ci-dessus, le salarié bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé selon les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 45 des dispositions communes.

Dans la cas où un salarié viendrait à être absent pour cause de maladie ou d'accident deux ou plusieurs fois au cours d'une période de douze mois suivant la première absence, la garantie prévue aux paragraphes ci-dessus reste limitée, en tout état de cause, à la durée totale correspondant aux garanties ci-dessus.

Le salarié malade ou accidenté doit, en temps utile, notifier à la direction son intention de reprendre le travail ; celui-ci ne pourra recommencer qu'après la visite médicale de reprise et, éventuellement, l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner à un remplaçant provisoire.

b) Accident du travail ou maladie professionnelle :

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle sont réglementées par les articles L.122-32-1 et suivants du code du travail, ces articles prévoient notamment que :

- les absences résultant d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle ne constituent une rupture de contrat de travail, sauf en cas de faute grave de l'intéressé ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ;

- si le salarié n'est pas déclaré apte à reprendre son travail initial après une absence consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur tentera de le reclasser dans un emploi correspondant à ses nouvelles capacités. Dans l'hypothèse où le reclassement sera impossible ou refusé par l'intéressé, l'employeur pourra mettre fin au contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L.122-32-5 et L.122-32-6 du code du travail.

Priorité de réembauchage

Article 52

DISPOSITIONS COMMUNES

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Dans le cas où une incapacité médicalement constatée aurait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son travail dans les délais de garantie prévus à l'article 52 a il bénéficierait, pendant une durée de six mois à compter de la fin de son indisponibilité, d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités, si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé devra notifier à la direction, dans les quinze jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

Appel sous les drapeaux - Périodes militaires

Article 53

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

1° Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire obligatoire est réglé selon les dispositions légales.

Le salarié, à l'exclusion des apprentis, qui désire reprendre son emploi à l'expiration de son service militaire légal, doit en avertir par écrit l'employeur qui l'occupait au moment de son départ, lorsqu'il connaît la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si l'emploi qu'il occupait ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien est supprimé, le salarié bénéficie, pendant un délai d'un an, d'un droit de priorité à l'embauchage dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ et dans un emploi correspondant à ses aptitudes, qui deviendrait vacant.

Dans le cas où la réintégration de l'intéressé ne serait pas possible, et à condition qu'il ait au moins un an de présence dans l'entreprise lors de son départ sous les drapeaux, une indemnité lui est accordée, dont le montant sera égal à une semaine du salaire minimum de la catégorie professionnelle dont il faisait partie. Cette indemnité est majorée du montant d'un jour du même salaire par année de présence au-delà de la première.

2° Si un salarié se trouve astreint aux obligations imposées par la préparation militaire ou se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat d'apprentissage ou de travail ne peut être rompu de ce fait.

Absences fortuites

Article 54

En vigueur étendu

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave (telles que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile) dûment justifié et porté dans les soixante-douze heures sauf cas de force majeure à la connaissance de l'employeur 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.

Garde d'un enfant malade :

- la mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, ont droit à des autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de 16 ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant ;
- les personnes seules, chefs de famille, ont droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficient en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période consi-dérée ;
- en cas d'hospitalisation d'un enfant, la mère ou le père, lorsqu'ils sont tous deux salariés, sont indemnisés sur la base de 100 % du salaire brut dans la limite de 3 jours par an, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence soutenue d'un parent à ses côtés, et sous réserve que l'autre conjoint travaille au cours de ladite période.

L'exercice des fonctions officielles de conseiller général, de conseiller municipal, de conseiller prud'homme, de juré, de membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale ou de retraite complémentaire ne constitue pas une rupture du contrat de travail. L'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent.

Congés payés

Article 55

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Pour tout ce qui concerne les congés payés annuels, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur, articles L. 223-1 à L. 223-15 et R. 223-1 du code du travail.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Lorsque l'intéressé totalise plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, de deux jours après vingt ans d'ancienneté et de trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté.

Article 56

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le plan des départs en vacances est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage, aussitôt que possible, et au moins deux mois avant l'ouverture de la période des vacances. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés par l'employeur dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ en vacances.

Ce plan est établi, dans la mesure du possible, compte tenu des désirs exprimés par les intéressés, de leur ancienneté dans l'entreprise, de leur situation de famille. Notamment, l'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit. Les congés du personnel dont les enfants fréquentent l'école sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. la durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables, il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui n justifient de contraintes géographiques particulières. Le congé s principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques des industries

charcutières, la quatrième semaine de congé, ainsi que les jours supplémentaires d'ancienneté, peuvent être attribués, avec l'agrément du salarié, à une époque différente de celle du congé légal et en dehors de la période des congés payés. Il sera attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours. Il est précisé que la cinquième semaine de congé, laquelle doit se situer, en vertu de l'accord du 14 janvier 1982, en dehors de la période légale de congé d'été, ne peut être prise en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être accordées aux dispositions de l'alinéa précédent, soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement.

Article 57

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

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.

Article 58

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les salariés ayant au moins six mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence. L'accord est de droit pour le personnel ayant moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente.

Article 59

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Dans les entreprises occupant des travailleurs d'outre-mer ou des immigrés, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

Indemnité de congé payé

Article 60

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

L'indemnité de congé payé est calculée sur la rémunération totale 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.

Par rémunération totale, on doit entendre le salaire et ses accessoires, à l'exclusion des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes pendant lesquelles le salarié a été rappelé ou maintenu sous les drapeaux (loi du 3 août 1956, loi du 20 juillet 1957), les périodes de suspension du travail par suite d'accident de travail survenue au service de l'entreprise, limitées à une durée d'un an, sont, à condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié, considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de la durée du travail normalement pratiquée dans l'établissement et du salaire normal correspondant à la classification professionnelle qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant ces périodes.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération définie au premier paragraphe et ne peut être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congé.

Cette rémunération est calculée sous réserve de l'observation des dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, en considérant :

- le salaire perçu par l'intéressé pendant la période de paie précédant le départ en congé, évalué conformément à l'alinéa 2 ci-dessus ;
- l'horaire normal de travail pratiqué dans l'entreprise, soit pendant l'absence de l'intéressé si les congés sont donnés par roulement, soit pendant la période de même durée ayant immédiatement précédé la fermeture de l'établissement ; il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires qui pourraient être rendues nécessaires par l'absence des salariés en congé.

Dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé payé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application de cette augmentation, exactement comme si le salarié avait continué à travailler.

Article 61

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les modalités de paiement de l'indemnité de congé sont fixées par accord entre l'employeur et les salariés intéressés. Lorsqu'un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander à percevoir son indemnité de congé payé.

Le paiement des jours supplémentaires de congé a normalement lieu au moment où il sont effectivement pris, sauf demande contraire motivée du salarié.

Article 62

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

En cas de résiliation du contrat de travail avant que le salarié ait pu prendre la totalité du congé auquel il avait droit, il lui est versé une indemnité compensatrice pour chaque jour de congé dont il n'a pu bénéficier.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée à ses ayants droit.

En cas de dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai de préavis, la durée du préavis est prise en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé payé.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 63

En vigueur étendu

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

- mariage du salarié (y compris en cas de Pacs) :
 - 4 jours ;
 - 1 semaine après 1 an de présence ;
- mariage d'un enfant :
 - 1 jour ;
- congé de naissance ou d'adoption :
 - 3 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un beau parent (beau-père, belle-mère) :
 - 3 jours ;
- décès du conjoint :
 - 5 jours (y compris du partenaire lié à un Pacs ou du concubin) ;
- décès d'un enfant :
 - 5 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur :
 - 3 jours ;
- décès d'un grand-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur :
 - 1 jour après 1 an de présence ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant :
 - 2 jours.

Ces congés exceptionnels sont assimilés à temps de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel.

Hygiène et sécurité

Article 66

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment les dispositions des décrets des 10 juillet et 13 août 1913, 5 août 1946 et 1er août 1947, et de l'arrêté du 22 juillet 1959 relatif au port d'un tablier de protection, de la loi du 23 décembre 1982 et du décret du 23 septembre 1983.

Dans les établissements distincts occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Il fonctionne dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. En cas d'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans ces établissements, les délégués du personnel exercent les missions confiées aux membres dudit comité et bénéficient des mêmes moyens.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Ce temps leur est payé comme temps de travail. L'activité des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'exerce en principe à l'intérieur de l'établissement ; toutefois, elle peut aussi s'exercer à l'extérieur de l'établissement.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent demander à bénéficier d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (pour les établissements de moins de 300 salariés, voir à ce sujet les dispositions de l'accord du 28 février 1985).

Lorsque des questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion entre le chef d'établissement et les délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence ou l'avis d'un médecin du travail.

Article 67

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les comités d'hygiène et de sécurité ou les délégués du personnel, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuels.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale.

L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur, qui en conserve la propriété.

Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

Les conditions de travail doivent permettre aux salariés d'utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protection mis à leur disposition.

Article 68

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Compte tenu du caractère alimentaire de la production, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle.

Il sera mis à la disposition du personnel des lavabos avec savon et essuie-mains, des vestiaires et des lieux d'aisance en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel.

Chaque fois que la situation des locaux le permettra et spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, il sera prévu des installations de douches appropriées.

Les ouvriers ayant à effectuer des travaux de manipulation de charbon ou de nettoyage intérieur de la chaudière, ainsi que ceux qui seraient affectés à des travaux particulièrement salissants, devront pouvoir bénéficier de ces douches quotidiennement.

Article 69

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Dans le cadre des réalisations sociales, l'employeur doit mettre à la disposition du personnel :

- a) Lorsque le nombre de salariés intéressés le justifie, que la dispositions des lieux le permet, et spécialement dans le cas de constructions d'usines nouvelles, un local clair, propre, aéré et chauffé pour lui permettre de prendre ses repas ; une installation d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle y sera prévue ;
- b) Des assiettes, des couverts et des verres ;
- c) Un appareil permettant de réchauffer ou cuire rapidement les aliments.

Dispositions communes aux femmes et aux jeunes travailleurs

Article 70

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur relative :

- aux travaux considérés comme dangereux pour les enfants et les femmes ;
- à la limitation des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes et les jeunes travailleurs ;
- à l'arrêté ministériel du 30 juillet 1946 supprimant les abattements antérieurement autorisés sur les salaires des femmes.

Femmes

Article 71

DISPOSITIONS COMMUNES

En vigueur étendu

1° Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque ouvrière ou employée à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente ;

2° Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres frigorifiques dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0° ;

3° En cas de changement d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée, à condition qu'elle ait une présence continue ou supérieure à un an au moment du changement de poste, bénéficie du maintien de son salaire de base antérieur pendant une durée maximum de trois mois ;

4° Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe 6 ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat.

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 demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

5° La femme a droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et douze semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des quatorze semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

6° La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe 4 ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe 5 ci-dessus.

7° A 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, de ce fait, à payer une 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 demande d'avis 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.

8° Il est recommandé de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties de personnel.

9° Travail à mi-temps. Dans les emplois n'entraînant pas de responsabilité spécifiquement personnelle et permanente, les femmes peuvent demander à être employées à mi-temps.

10° Les parties signataires soulignent expressément la nécessité d'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors que, à qualification professionnelle et coefficient égaux, les travaux sont exécutés dans des conditions identiques d'activité, de qualité et de rendement.

Article 71

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

1° Abrogé

2° Abrogé

3° Du fait d'un état de grossesse médicalement constaté, une peut être affectée à un autre emploi, soit à sa demande soit à l'initiative de l'employeur, lorsque ce changement de poste est justifié par des raisons médicales.

Ce changement temporaire d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération ; toutefois, lorsque ce changement intervient à l'initiative de l'intéressé, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date présumée du début de la grossesse ;

En cas d'affectation dans un autre établissement, celle-ci est subordonnée à l'acceptation de l'intéressé.

4° Visites prénatales. Les visites prénatales légales sont payées par l'employeur dans la limite d'une demi-journée par visite.

5° Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit (paragraphe 6 ci-après), ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe 7 ci-après, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de la notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

6° La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, elle assume la charge d'au moins deux enfants. La période de huit semaines de suspension de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

7° La résiliation du contrat de travail par l'employeur pour l'un des motifs prévus au paragraphe 5 ci-dessus ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue au paragraphe 6 ci-dessus.

8° A l'expiration du congé de maternité ou du congé d'adoption prévu par l'article L. 122-26 alinéa 6 du code du travail ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Elle doit alors, quinze jours au moins à l'avance, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi. 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.

9° Il est recommandé de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

10° A l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

Le congé parental ou la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme de la période définie à l'alinéa précédent quelle que soit la date de son début.

Dans les entreprises occupant moins de 100 salariés, l'employeur peut toutefois refuser s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à mi-temps du salarié auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus au salarié.

11° Les parties signataires soulignent expressément la nécessité d'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors que, à qualification professionnelle et coefficient égaux, les travaux sont exécutés dans des conditions identiques d'activité, de qualité et de rendement.

Jeunes travailleurs

Article 72

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les conditions particulières de travail des jeunes ouvriers sont réglées conformément à la loi.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis tous les trois mois à un examen médical.

Apprentissage - Formation professionnelle

Article 73

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement en usine des salariés de l'entreprise.

L'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale et théorique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du 2e degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués. Il fait l'objet d'un contrat conclu avec un employeur dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation. Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

Les signataires s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition (particulièrement les cours de perfectionnement professionnels existants) et, notamment, par leur action au sein des commissions nationales professionnelles consultatives et des sections professionnelles des comités départementaux de l'enseignement technique.

Salaires

Article 74

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Le salaire minimum garanti est déterminé, pour chaque salarié, par le coefficient hiérarchique résultant des classifications d'emploi figurant à l'annexe VI et appliqué au barème national des salaires minima garantis fixé par voie d'accords, dans le cadre de la présente convention.

Révision des salaires

Les parties signataires conviennent de se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires.

Cette réunion est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution économique et sociale dans la branche ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe. A cet effet, la délégation patronale remet aux délégations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Prime annuelle

Article 74 bis

En vigueur étendu

(Remplacé par l'article 14 de l'accord de mensualisation du 22 juillet 1979)

Article 74 bis

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Se reporter à l'article 14 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Rémunération des jeunes travailleurs

Article 75

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les jeunes travailleurs au-dessous de dix-huit ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimum de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge.

Ces abattements sont les suivants :

A l'embauche :

16 à 17 ans : 20 %

17 à 18 ans : 10 %.

Toutefois, ces abattements sont supprimés dès que les jeunes travailleurs atteignent six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Dans tous les cas où les jeunes travailleurs de seize à dix-huit ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions légales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

Diminués physiques

Article 76

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les salaires minima ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent, pour le travail qu'ils ont à effectuer, dans un état d'infériorité notoire dûment constaté par le médecin du travail. L'employeur doit préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

Toutefois, la rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum de leur catégorie diminué de 10 %. Dans le cas où le salaire ainsi diminué deviendrait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), l'application de cet abattement sera subordonnée à l'autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi, ainsi que le prescrit l'article D. 323-14 du code du travail. Le nombre des salariés auxquels s'applique cette réduction ne peut excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée. Cette restriction ne s'applique pas, si ce nombre est inférieur à dix ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'administration aux bénéficiaires visés par les dispositions légales relatives à l'emploi obligatoire de personnes handicapées physiques.

Bulletin de paie

Article 77

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

A l'occasion de chaque mois, il sera remis un bulletin comportant les mentions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier par celles du décret n° 54-1266 du 24 décembre 1954 et du décret n° 88-889 du 22 août 1988, notamment :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2° La référence à l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3° Le nom de l'ayant droit, l'emploi occupé, la position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable et la mention de la convention collective de branche ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires avec en regard la rémunération correspondante ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail ;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

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

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute. Depuis le 1er janvier 1989, le bulletin de paie doit distinguer d'une part la rémunération nette perçue par le salarié, d'autre part le montant des cotisations salariales et patronales de sécurité sociale d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

Ces cotisations doivent être détaillées et distinguées selon qu'elles sont à la charge du salarié ou à la charge de l'employeur ;

8° La mention en caractères apparents incitant le salarié à conserver son bulletin sans limitation de durée ;

9° La date de paiement de la rémunération.

En cas de contestation à caractère individuel, et de façon exceptionnelle, le salarié a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paie.

Retraite

Article 78

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

a) Retraite complémentaire.

Les entreprises membres de la fédération française des industries charcutières (salaisons, plats cuisinés, produits traiteurs, conserves de viandes) donnent leur adhésion à l'Institution de retraite et de prévoyance des salariés des industries agricoles et alimentaires et des commerces qui s'y rattachent (ISICA 21, rue d'Artois, 75008 Paris).

Cette adhésion s'applique obligatoirement, dans chaque entreprise, aux salariés relevant des catégories de personnel définies par l'option n° 2 de l'article 3 des statuts de l'ISICA. Toutefois, l'adhésion peut s'effectuer dans le cadre de l'option n° 1 pour les entreprises ayant étendu à des collaborateurs non cadres le bénéfice du régime complémentaire de retraite des cadres, en application de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et ayant décidé, en accord avec les intéressés, le versement d'une des cotisations forfaitaires accessoires prévues au paragraphe 3 du texte nouveau de cet article 36 tel qu'il résulte de l'avenant S 15 du 10 mars 1958.

La cotisation à un régime de retraite complémentaire est assise sur la totalité des salaires bruts ; la cotisation contractuelle est égale à 6 % ; celle-ci est supportée à raison de 3 % par l'employeur et de 3 % pour les salariés.

La cotisation appelée est répartie entre employeur et salariés dans les mêmes proportions que la cotisation contractuelle.

L'inscription des salariés au régime de retraite prend effet le premier jour de travail dans l'entreprise.

Les avantages résultant de la mise en application de ce régime ne pourront se cumuler avec ceux existant déjà, pour le même objet, à l'intérieur de certaines entreprises. Il est entendu cependant que l'application de ce régime ne pourra entraîner, au total une diminution des avantages déjà acquis individuellement par les salariés à la date de sa mise en vigueur.

D'autre part, les entreprises qui, avant le 20 juin 1958 ou avant leur affiliation à la fédération française des industries charcutières (salaisons, plats cuisinés, produits traiteurs, conserves de viandes) avaient déjà adhéré pour les catégories de personnel visées au deuxième alinéa ci-dessus à un autre régime, font bénéficier leurs salariés du versement en leur faveur à un régime de retraite par répartition de cotisations au moins égales à 6 p. 100 du total des rémunérations, et dans les mêmes conditions.

b) Allocation de départ à la retraite.

Se reporter à l'article 12 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979.

Conciliation

Article 79

En vigueur étendu

Dans ce domaine, la CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans les 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

Interprétation

Article 80

En vigueur étendu

Dans ce domaine, la CPPNI a pour mission de résoudre les difficultés posées par l'interprétation différente qui peut être donnée d'un article ou d'un ensemble de mesures inscrites dans la convention collective. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans les 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception. Celle-ci doit indiquer le caractère collectif du conflit.

A. – L'issue de la réunion, un procès-verbal est établi et communiqué dans les 8 jours qui suivent aux parties et dont le texte sera annexé à la convention.

Composition spécifique

Article 81

En vigueur étendu

En cas de réunion de conciliation ou d'interprétation, la CPPNI est composée :

- pour les salariés : de deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la FICT.

Les représentants bénéficient d'autorisations d'absence pour participer à ces réunions.

Cas de grève ou de lock-out

Article 83

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Aucune grève ou lock-out concernant un conflit soumis à la procédure de conciliation ne peut être décidé avant que n'ait été épuisée la procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un procès-verbal de non-conciliation.

En cas de cessation de travail, l'employeur et le personnel doivent tout mettre en oeuvre pour préserver l'outil de travail ; toutes dispositions doivent être prises pour que soient assurées la sécurité dans l'établissement, la sauvegarde du matériel, ainsi que la qualité et la conservation des produits en cours de fabrication ou stockés dans l'établissement.

Pertes de salaires et frais de déplacement

Article 84

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Sur justification de leur participation effective à une commission de conciliation, les commissaires salariés travaillant dans les entreprises relevant de la présente convention devront bénéficier d'autorisations d'absence pour participer aux travaux des commissions.

Le temps passé aux réunions des commissions leur sera payé comme temps de travail effectif. Ils pourront, par ailleurs, demander le remboursement de leurs frais de déplacement. Ces frais seront réglés par l'intermédiaire des organisations syndicales patronales.

En ce qui concerne les commissions régionales, ne pourront toutefois bénéficier de ce remboursement de frais que les commissaires salariés appartenant à des entreprises situées dans la région considérée.

Les dispositions du présent paragraphe sont applicables aux salariés convoqués par une commission de conciliation.

Application de la procédure de conciliation pour le règlement des conflits collectifs

Article 85

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 avril 1990 en vigueur le 18 juillet 1990 étendu par arrêté du 9 juillet 1990 JORF 18 juillet 1990.

Les propositions de conciliation émises par la commission doivent être soumises à l'agrément des parties ou de leurs représentants, c'est-à-dire, en ce qui concerne les salariés, des organisations syndicales représentatives du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause :

a) En cas d'accord des deux parties intéressées : signature d'un procès-verbal de conciliation.

b) En cas de refus des deux parties : signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

c) En cas de refus de l'une des parties (patronale ou ouvrière) :

signature d'un procès-verbal de non-conciliation.

d) En cas d'accord patronal ou de désaccord entre les syndicats ouvriers représentatifs du personnel directement intéressé dans l'entreprise en cause, un procès-verbal de conciliation peut cependant être signé si ce personnel donne directement son accord par voie de référendum dont la date aura été fixée par la commission de conciliation :

- ce référendum sera organisé dans un local mis par l'employeur à la disposition du personnel ;
- la date, le lieu et l'objet du référendum, ainsi que le texte des propositions formulées par la commission de conciliation seront portés à la connaissance du personnel intéressé au moins trois jours à l'avance par affichage à l'intérieur de l'entreprise ;
- le vote aura lieu à bulletin secret en présence de tous les représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective ayant ou non des adhérents au sein de l'entreprise ;
- les bulletins ne devront se distinguer que par la mention " oui " ou " non " ou par des couleurs différentes ;
- seuls les membres du personnel intéressé présents au moment du vote auront droit de vote ;
- le dépouillement du scrutin fera apparaître, à la règle de la majorité simple, si les propositions de la commission sont adoptées ou repoussées ;
- si les propositions de la commission de conciliation sont adoptées, un procès-verbal de conciliation sera immédiatement signé par les deux parties - en présence d'un commissaire ouvrier et d'un commissaire patronal délégués à cet effet par la commission - et rendu exécutoire ;
- en cas de refus, il sera établi un procès-verbal de non-conciliation.