

Convention collective nationale de la charcuterie de détail du 4 avril 2007

Convention collective

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

La présente convention règle sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes ou non aux syndicats qui relèvent de la confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs et traiteurs dont l'activité économique principale est : charcuterie, charcuterie-traiteur, traiteur, y compris les non-sédentaires, activités référencées codes NAF 1013 B, 4722 Z, 5621 Z et 4781 Z.

Nul ne peut déroger à la présente convention sauf dispositions plus favorables au salarié.

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

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

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

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

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

Est réputé traiteur celui qui prépare des repas ou des plats cuisinés à emporter, à consommer sur place ou destinés à être livrés ou à être servis à domicile. Il organise également des noces, banquets, cocktails, buffets, lunches et réceptions diverses à domicile ou dans des lieux choisis par le client.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, à l'exclusion des gérants non salariés. Des annexes ou avenants seront établis pour certaines catégories ou dans certaines régions sans remettre en cause les dispositions de la présente convention commune à tous les salariés.

La présente convention s'impose à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective, qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable au salarié.

Règlement des risques de chevauchement

Article 2

En vigueur étendu

Règlement des risques de chevauchement

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

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

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

La convention collective applicable est obligatoirement mentionnée sur le bulletin de paie.

Durée

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle se substitue à la convention initiale entrée en vigueur le 1er janvier 1978.

Révision

Article 4

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention ou la création d'une nouvelle annexe. Toute demande devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes.

Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

Les discussions devront commencer, au plus tard dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification, le cachet de la poste faisant foi.

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

Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera effectuée avec préavis de 3 mois à l'expiration duquel la convention aura encore effet pendant 1 an en application de l'article L. 132-7 du code du travail.

Toutefois, en cas de dénonciation par l'une seulement des parties, les autres contractants auront la possibilité de convenir, avant l'expiration du délai de préavis, du maintien, en ce qui les concerne, des dispositions de la présente convention. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail (anciennement article L. 132-8, alinéa 4).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Commission de conciliation

Article 6

En vigueur étendu

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

Cette commission siégera au plan national. Elle pourra consulter les instances professionnelles et syndicales du département concerné. Elle se réunira dans le délai maximum de 20 jours à compter de la saisine effectuée par l'une ou par l'autre partie.

Toutefois, lorsque des instances régionales existent, elles pourront connaître des différends résultant de l'application de la convention et devront en informer la commission nationale.

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

Règles de la négociation collective

Article 7

En vigueur étendu

Les modalités du dialogue social dans la branche et dans les entreprises situées sur l'ensemble des départements français,

y compris les DOM, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixées

comme suit :

Organisations syndicales représentatives des salariés

Article 7.1

En vigueur étendu

Pour tout ce qui concerne les dispositions de la convention collective et les accords signés au niveau de la branche désignés sous l'appellation accords de branche », les organisations syndicales représentatives des salariés sont :

- la fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
- la fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
- la fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agro-alimentaires, et des cuirs et peaux (FNAA) CFE-CGC ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
- la fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail (anciennement article L. 132-2, alinéas 2 à 4).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Règles de validité des accords de branche

Article 7.2

En vigueur étendu

La validité des accords de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales énumérées à l'article 7.1. Il est précisé qu'il s'agit d'une majorité en nombre d'organisations.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail (anciennement article L. 132-2, alinéas 2 à 4).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Modalités de conclusion des accords de branche

Article 7.3

En vigueur étendu

Une fois les négociations terminées, l'accord de branche est proposé, par l'organisation d'employeurs, à la signature des organisations syndicales énumérées à l'article 7.1.

Si l'accord est signé en séance par toutes les organisations, il est déposé dans les plus brefs délais auprès du service compétent.

Si l'accord n'est pas signé en séance par toutes les organisations, un délai est fixé paritairement pour que chacune des organisations fasse savoir si elle est signataire.

Au terme de ce délai, le texte de l'accord et la liste des organisations s'étant déclarées signataires sont adressés au siège de chaque organisation par lettre recommandée avec avis de réception ou remis par coursier contre reçu.

La date de présentation de ces documents fait courir un délai de 15 jours calendaires aux organisations non signataires pour faire part de leur opposition éventuelle.

A l'expiration du délai de 15 jours, l'absence de réponse vaut absence de signature et absence d'opposition.

En cas de décision de signature, le nombre d'exemplaires nécessaires est mis à disposition des organisations syndicales pour les formalités de signatures, dans l'ordre d'arrivée des décisions de signature.

Une fois les délais expirés et les formalités de signatures terminées, l'accord est déposé.

Lorsqu'il s'avère que 3 organisations ont exercé leur droit d'opposition selon les modalités précisées à l'article 7.4, l'accord n'est pas valide et ne peut être déposé.

Les organisations de salariés en sont informées et une commission paritaire est convoquée pour définir les suites à donner.

Modalités d'exercice du droit d'opposition à un accord de branche

Article 7.4

En vigueur étendu

L'organisation syndicale qui entend exercer son droit d'opposition est tenue de notifier celle-ci avant expiration du délai de 15 jours calendaires à compter de la présentation de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisation des employeurs et aux autres organisations de salariés. L'opposition doit être motivée.

Entrée en vigueur des accords de branche

Article 7.5

En vigueur étendu

En l'absence de mention expresse de date d'application, l'accord de branche entre en vigueur le lendemain de sa date de dépôt auprès du service compétent.

Articulation entre accord de branche et accord d'entreprise ou de groupe

Article 7.6

En vigueur étendu

Un accord d'entreprise ou un accord de groupe ne peut comporter de disposition dérogatoire aux accords de branche ou aux dispositions législatives que dans un sens plus favorables aux salariés.

La validité des accords d'entreprise ou de groupe est établie conformément à la loi.

Les accords d'entreprise ou de groupe doivent être notifiés au secrétariat de la commission paritaire qui assurera le secrétariat de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 7.7

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer un observatoire de la négociation collective chargé du suivi des accords concernant la branche à tous les niveaux.

Cet observatoire se réunira 1 fois par an et dressera le bilan annuel des négociation interprofessionnelles, de branche, d'entreprises ou de groupe. Il fera le point sur les thèmes de négociations à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles.

Liberté syndicale - Liberté d'opinion - Exercice des fonctions syndicales

Article 8

En vigueur étendu

Liberté syndicale - Liberté d'opinion

Article 8.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Exercice des fonctions syndicales

Article 8.2

En vigueur étendu

A l'occasion des commissions paritaires dans les entreprises occupant moins de 11 salariés, le salarié mandaté par son organisation syndicale disposera d'un crédit de 3 jours par an fractionnés en journées ou demi-journées. Le chef d'entreprise sera avisé dès réception de la convocation et au moins 5 jours ouvrables avant la date de la réunion. Cette absence est de droit et sera rétribuée comme temps de présence. L'employeur sera remboursé sur justificatifs du règlement des frais par l'organisation syndicale qui a mandaté le salarié. Ces dépenses sont imputables sur la part de contribution au financement du paritarisme.

Dans les entreprises de 11 salariés et plus, les dispositions relatives aux délégués syndicaux, délégués du personnel, comité d'entreprise et comité d'hygiène et de sécurité seront conformes à la loi.

Ancienneté

Article 9

En vigueur étendu

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

- suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- périodes de maladie (dans les conditions de l'article 23. 5) ;

- congé de maternité ou d'adoption ;
- congé de solidarité familiale, dans les conditions prévues à l'article L. 225-15 à L. 225-19 du code du travail ;
- congé de formation ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale, en application de l'article L. 451-2 du code du travail ;
- délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;
- périodes de service dans la réserve opérationnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 122-24-5 à 10 du code du travail ;
- congé parental d'éducation à raison de la moitié de la durée de ce congé, conformément aux articles L. 122-28-1 à 7 du code du travail ;
- congé de présence parentale à raison de la moitié de la durée de ce congé, conformément à l'article L. 122-28-9 du code du travail ;
- congé de solidarité familiale, conformément à l'article L. 225-18 du code du travail ;
- congé de solidarité internationale, dans les conditions prévues à l'article L. 225-9 à 14 du code du travail ;
- autres autorisations d'absences prévues par la convention collective ou par la loi et assimilées à du travail effectif au regard des avantages liés à l'ancienneté.

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

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

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte en totalité.

Embauche - Période d'essai

Article 10

En vigueur étendu

Les employeurs font connaître leurs offres d'emplois aux organismes habilités à les recevoir ou recourent à l'embauche directe. Ils sont tenus de respecter les formalités administratives d'embauche qui leur sont applicables, et notamment celles relatives à la surveillance médicale des salariés. Dans les cas d'embauche à durée indéterminée, la période d'essai est obligatoire.

Sa durée est fixée comme suit :

ouvriers, employés : 1 mois ;

agents de maîtrise : 2 mois ;

cadres : 3 mois.

Au terme de la période d'essai, l'engagement devient définitif. Le renouvellement de la période d'essai est possible une fois pour une durée au plus égale à la période initiale à condition d'être convenu par écrit au plus tard le jour de l'expiration de la période d'essai.

Dans le cas d'une embauche à durée déterminée, la période d'essai est fonction de la durée initiale du contrat :

-1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines pour un contrat de durée inférieure ou égale à 6 mois ;

-1 mois pour un contrat de plus de 6 mois.

Un exemplaire de la convention collective (y compris toutes ses annexes) est tenu à la disposition de l'intéressé et remis à sa demande.

Interdiction du travail dissimulé

Article 11

En vigueur étendu

Il est rappelé à tout employeur ou salarié qu'il est interdit de faire effectuer ou d'effectuer du travail dissimulé. Les pénalités en cas d'infraction seront celles prévues par les lois et règlements.

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 12

En vigueur étendu

Principe

Article 12.1

En vigueur étendu

Le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur et du salarié. Quel que soit l'auteur de la rupture, un délai de préavis est applicable.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le licenciement est sans préavis ni indemnité de licenciement.

Durée du préavis

Article 12.2

En vigueur étendu

En cas de démission, la durée du préavis à respecter par le salarié est fixée comme suit :

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS
Inférieure à 6 mois	8 jours
Supérieure à 6 mois	
# salariés non cadres	1 mois
# salariés cadres	2 mois

En cas de licenciement, l'employeur doit observer un préavis de :

ANCIENNETÉ	PRÉAVIS
Inférieure à 6 mois	8 jours
Comprise entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Supérieure à 2 ans	2 mois

Procédure à respecter

Article 12.3

En vigueur étendu

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

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter les dispositions législatives et réglementaires afférentes à la procédure de licenciement, et notamment la convocation à l'entretien préalable et les délais de notification.

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

Il n'y a pas de préavis en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

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

Remise de documents en cas de rupture de contrat

Article 12.4

En vigueur étendu

Quelle que soit la cause de cessation du contrat de travail et la durée de celui-ci, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail conforme à l'article L. 122-16 du code du travail et l'attestation nécessaire pour faire valoir ses droits au regard de l'assurance chômage.

Ces documents sont quérables et tenus à la disposition de l'intéressé à partir du moment où le salarié cesse de faire partie de l'entreprise. Ils lui sont remis en main propre contre décharge. Ils peuvent être envoyés en pli recommandé avec accusé de réception sur demande expresse du salarié justifiant être dans l'incapacité de se déplacer.

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

Absence pour recherche d'emploi

Article 13

En vigueur étendu

Pendant la période de préavis conventionnelle, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures. Le moment de la journée où peuvent se placer ses absences est fixé alternativement, 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur.

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

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

Mutation

Article 14

En vigueur étendu

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

Au cas où un salarié refuse une mutation définitive pour un lieu non indiqué dans son contrat de travail, la rupture du contrat de travail est considérée comme étant du fait de l'employeur et génératrice d'une indemnité de licenciement dans les conditions définies par l'article 15. (1)

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

Une mutation provisoire dans un lieu de travail de la même entreprise autre que ceux indiqués dans le contrat de travail est possible sous les conditions suivantes : durée maximale, 2 semaines ; pendant cette période, le temps de transport éventuellement supplémentaire est considéré comme temps de travail, de façon que le salarié quitte et regagne son domicile aux mêmes heures que précédemment. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1222-6, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail (anciennement articles L. 321-1-1, L. 321-1, alinéas 1 à 3) aux termes desquelles lorsque

la mutation du salarié entraîne la modification de son contrat de travail, le licenciement motivé par son refus a un caractère économique.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1233-3 du code du travail (anciennement articles L. 321-1, alinéas 1 et 2) aux termes desquelles constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1222-6 et L. 1233-4 (anciennement articles L. 131-1-1 et L. 321-1, alinéa 3).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Indemnité de licenciement

Article 15

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement due au salarié est calculée selon la formule légale. Elle bénéficie au salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise. Elle est égale à 1 / 5 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le point de départ pour la détermination de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours est la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise ; si une année est incomplète, l'indemnité sera proportionnelle au nombre de mois effectués. Si le salarié avait été employé précédemment, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 9. Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 ou des 12 derniers mois selon le résultat le plus favorable au salarié. L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

Temps de travail

Article 16

En vigueur étendu

Le temps de travail peut être défini dans le cadre de la semaine ou de l'année dans les conditions précisées aux articles 16.1 à 17.

Modalités d'organisation des horaires de travail

Article 16.1

En vigueur étendu

Dans l'objectif de faciliter l'aménagement du temps de travail, les horaires de travail peuvent :

-soit être établis collectivement pour l'ensemble du personnel ;

-soit être établis collectivement pour le personnel de fabrication, d'une part, pour le personnel de vente, d'autre part.

(Dans ces deux cas, l'horaire collectif de travail indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Il est daté et signé par le chef d'entreprise et affiché de manière apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique) ;

-soit être différents d'un salarié à l'autre. En ce cas, l'horaire de travail précise, pour chaque salarié, les heures de commencement et de fin de travail, les temps de pause, le ou les jours de repos hebdomadaires habituels.

(1)

La durée du travail peut être définie, soit collectivement, soit individuellement, dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année (modulation).

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-23 et L. 3123-14 du code du travail (anciennement articles L. 212-4-1, alinéa 1, et L. 212-4-3, alinéas 1 et 2) aux termes desquelles seuls les salariés soumis à un calendrier individualisé dans le cadre d'une modulation et les travailleurs à temps partiel peuvent relever d'une durée du travail fixée individuellement.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Définition de la durée du travail

Article 16.2

En vigueur étendu

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

Particularités

Repas et pause :

Les temps de repas ne sont pas pris en compte.

Les temps de pause ne sont pas pris en compte sauf si le salarié reste à la disposition de l'employeur en étant tenu d'intervenir en cas de besoin.

Temps d'habillage et de déshabillage :

Pour tenir compte de la nécessité de revêtir une tenue de travail dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de la fabrication ou de la vente, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage est considéré comme temps de travail effectif, dans la limite de 10 minutes par jour. Il n'est toutefois pas pris en compte pour le calcul des droits à repos compensateurs.

Temps de déplacement :

Le temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas un temps de travail effectif.

En revanche, le temps de trajet entre 2 lieux de travail est considéré comme temps de travail effectif.

Durée légale hebdomadaire du travail

Article 16.3

En vigueur étendu

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée correspond à une durée mensuelle de 151,67 heures.

Durée journalière maximale de travail

Article 16.4

En vigueur étendu

La durée journalière maximale de travail est fixée à 10 heures.

Cette limite est portée à 12 heures dans les cas dérogatoires visés à l'article 16.6.

Pour les apprentis et les jeunes de moins de 18 ans, la durée journalière de travail ne peut excéder 8 heures.

Durée maximale moyenne du travail

Article 16.5

En vigueur étendu

La durée maximale moyenne de travail est calculée sur 12 semaines consécutives. Elle est limitée à 44 heures.

Durée maximale hebdomadaire du travail et dérogations exceptionnelles

Article 16.6

En vigueur étendu

La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures. En cas de circonstances exceptionnelles (période de fêtes, activité saisonnière, difficultés pour trouver du personnel par exemple) de dérogations à la durée maximale hebdomadaire du travail sont possibles dans les conditions définies par les articles L. 212-7 et R. 212-9 du code du travail.

Répartition et décompte du temps de travail dans la semaine

Article 16.7

En vigueur étendu

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder :

- 1 repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives ;
- 1 repos quotidien d'au moins 11 heures.

Le décompte est effectué dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Heures supplémentaires

Article 16.8

En vigueur étendu

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires sont :

1. A compter du 1er octobre 2007, le taux de majoration pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures (soit de la 36e à la 43e heure incluse) est fixé à 25 %, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Au-delà des 8 premières heures, le taux est porté à 50 % dans toutes les entreprises.

Il est rappelé que les heures supplémentaires sont :

- soit rémunérées avec les majorations prévues ci-dessus ;
- soit récupérées en temps de repos équivalant à la rémunération majorée ;
- soit rémunérées pour partie en salaire et compensées en repos équivalent pour le reste.

A défaut d'accord entre les parties sur un autre mode de rémunération, les heures supplémentaires sont réglées en salaire avec les majorations.

2. Soit récupérées en temps de repos équivalent à la rémunération majorée ;

3. Soit rémunérées pour partie en salaire et compensées en repos équivalent pour le reste.

A défaut d'accord entre les parties sur un autre mode de rémunération, elles sont réglées avec les majorations ou bonifications légales.

Repos compensateurs

Article 16.9

En vigueur étendu

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

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

Droits à repos compensateurs

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

- entreprises de 20 salariés et moins :

- 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent de 220 heures. Le décompte est effectué au-delà de la 36e heure ;
- entreprises de plus de 20 salariés :
- 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 41e heure dans la limite du contingent de 220 heures ;
- 100 % des heures effectuées au-delà de la 35e heure lorsque le contingent de 220 heures est dépassé.

Modalités d'application

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

Sont exclus pour le calcul :

- les jours ou demi-journées de repos compensateurs pris ;
- les jours de congés payés ;
- le temps d'habillage et de déshabillage.

Concernant l'attribution des repos, il est précisé que :

- que le droit à repos est ouvert seulement à partir du moment où le salarié totalise 7 heures de repos compensateur même s'il souhaite bénéficier d'un repos moindre, sauf accord exprès contraire de l'employeur ;
- que le repos compensateur peut être pris par journée entière ou demi-journée, à la convenance du salarié ;
- que le salarié doit formuler sa demande de repos par écrit, au moins 7 jours francs avant la prise effective du repos en précisant la date et la durée de celui-ci. L'employeur doit faire connaître sa réponse dans les 3 jours suivant la réception de la demande. Il peut refuser d'accorder le repos en précisant les raisons de son refus et proposer une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois.

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

- des demandes déjà reportées ;
- de la situation de famille ;
- de l'ancienneté.

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

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

Rémunération des repos compensateurs

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

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

Durée du travail modulée sur une période annuelle

Article 17

En vigueur étendu

La modulation peut être mise en place dans les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité. Celles-ci peuvent résulter de leur situation géographique, ou des particularités de leur activité générant à certaines périodes un surcroît d'activité, alors qu'à d'autres périodes elles sont en sous-activité.

Principe de la modulation

Article 17.1

En vigueur étendu

Pour la mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur une période de 12 mois, cette durée n'excède pas 1 607 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire et des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire. (1)

La période de référence est l'année civile sauf si une autre période de 12 mois est définie dans l'entreprise et portée par écrit à la connaissance des salariés.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-9 du code du travail (anciennement article L. 212-8, alinéas 1 et 2), aux termes desquelles le plafond de modulation est fixé indépendamment des jours de repos hebdomadaire et des jours fériés légaux.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Modalités

Article 17.2

En vigueur étendu

Etablissement d'un calendrier de modulation

La modulation est établie sur une période de 12 mois à partir d'un calendrier des « périodes creuses » et des « périodes de pointe ». Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci ou individuel (1). Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Ces documents précisent :

-la période de référence : soit l'année civile, soit une autre période définie dans l'entreprise ;

-le calendrier des « périodes creuses » et les « périodes de pointe » ;

-les limites de variation de l'horaire en « période creuse » et « période de pointe » : ces limites sont fixées à 44 heures de travail par semaine (exceptionnellement 46 heures) sur une période de 12 semaines maximum en « période de pointe », 22 heures par semaine en « période creuse ».

Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse. Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel. Par contre, les heures effectuées au-delà de 44 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées, soit en salaire, soit par compensation en repos équivalent ;

- les modalités de changement par rapport au calendrier : les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir. En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à 1 jour ; (2)
- les conditions de décompte de la durée du travail : un registre des horaires de travail (ou tout autre dispositif équivalent) est mis en place et visé chaque mois par le salarié. Il comptabilise, pour chaque salarié, les horaires réellement effectués ;
- les conditions de rémunération : quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 152 heures.

Régularisation en fin de période

En fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée du travail supérieure à 1 607 heures, les heures excédentaires sont réglées en salaire ou repos équivalent après accord des parties conformément à la loi.

Si le décompte fait apparaître des heures payées non effectuées et non compensées, il y a une régularisation sur le bulletin de paie ou compensation en heures travaillées à une période définie entre l'employeur et le salarié.

En cas de départ du salarié, il est procédé à un décompte des heures afin d'opérer, s'il y a lieu, une régularisation sur le dernier bulletin de salaire. Cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.

En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opérée aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail.

Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période

Sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise. Leur salaire mensuel est établi sur la base de 151, 67 heures.

En fin de période, il est procédé à la régularisation selon les mêmes modalités que pour les salariés présents pendant toute la période.

Conditions de recours au chômage partiel

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les heures payées mais non effectuées en période creuse ne pourront être compensées en période de pointe, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel.

Situation des salariés absents

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail (anciennement article L. 212-8, alinéa 9)

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

(2) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3122-14 du code du travail (anciennement article L. 212-8, alinéa 7) aux termes desquelles, lorsque le délai de prévenance est réduit, des contreparties au bénéfice du salarié doivent être prévues dans la convention.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Repos hebdomadaire

Article 18

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire comprendra au minimum une journée (24 heures consécutives) à laquelle s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit une durée totale de repos de 35 heures consécutives (art. 221-4 du code du travail).

En cas de travail effectué le dimanche, la durée du repos hebdomadaire sera portée à 1 jour et demi répartis par accord entre les parties.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3132-12 (anciennement article L. 221-9) et L. 3132-20 du code du travail (anciennement articles L. 221-9 et L. 221-6, alinéas 1 à 5).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Contrat à temps partiel

Travail à temps partiel

Article 19

En vigueur étendu

Article 19.1

Définition du travail à temps partiel

Est employé à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle.

Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois, à l'année.

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

Article 19.2 (1)

Durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée dans la branche à 16 heures par semaine ou à une durée équivalente lorsque l'horaire de travail est réparti mensuellement.

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- aux contrats de travail à durée déterminée conclus pour une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats de remplacement de salariés absents partiellement (exemples : mi-temps thérapeutique, congé parental partiel...) ou de salariés à temps partiel travaillant moins de 16 heures par semaine ;

-lorsque le salarié a demandé expressément à travailler sur la base d'un horaire de travail inférieur aux termes d'une demande écrite et motivée pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités. Les horaires de travail doivent être alors regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières et complètes.

Article 19.3

Dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale hebdomadaire de travail est fixée par dérogation à :

-5 heures pour le personnel de vente. Le salarié employé à temps partiel à hauteur de la durée minimale hebdomadaire, soit 5 heures par semaine, doit effectuer ces heures en continu. Lorsque l'horaire de travail hebdomadaire du salarié est compris entre 5 heures et 16 heures, l'horaire journalier compte au moins une période de travail en continu de 3 heures ;

-6 heures pour le personnel d'entretien, aide-laboratoires, plongeurs, avec une période minimale de travail en continu de 1 heure ;

-3 heures par prestation pour le personnel extra employé dans le cadre de réception traiteur.

Article 19.4 (2)

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

Elles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de porter l'horaire de travail hebdomadaire au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont payées avec une majoration de salaire de 25 %.

Le salarié est informé au moins 3 jours à l'avance des heures complémentaires à effectuer.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives ou de 12 semaines comprises dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée l'horaire de travail prévu au contrat, l'employeur a l'obligation de modifier le contrat de travail à temps partiel en ajoutant à l'horaire initialement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, sauf opposition du salarié concerné. Cette modification intervient alors avec un préavis de 7 jours.

Article 19.5 (3)

Répartition de l'horaire de travail

Les entreprises devront veiller à ce que la répartition de l'horaire de travail puisse permettre à un salarié de compléter son activité chez un autre employeur s'il le souhaite.

Afin de tenir compte des horaires d'ouverture des boutiques de charcuterie, la durée maximale de coupure entre deux périodes de travail est fixée à 4 heures pour le personnel de vente. Pour le personnel affecté à la plonge et à l'entretien, il est possible de prévoir deux périodes de travail distinctes dans la limite de l'amplitude de 12 heures applicables dans la profession.

Article 19.6

Modification de l'horaire de travail

L'horaire de travail peut être modifié dans les cas mentionnés dans le contrat de travail à temps partiel.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être observé. Cependant, en cas de nécessité, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés.

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

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- période d'activité chez un autre employeur ;
- exercice d'une activité non salariée.

Article 19.7

Contenu du contrat de travail à temps partiel

L'emploi à temps partiel fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit mentionnant :

- la qualification du salarié : intitulé de l'emploi dans la grille des qualifications et coefficient correspondant ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée et la répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités de recours aux heures complémentaires et les limites dans lesquelles elles peuvent être effectuées ;
- les cas et conditions de modification de la répartition de l'horaire de travail ;
- les modalités de communication des horaires de travail au salarié.

Article 19.8 (4)

Complément d'heures

La durée prévue au contrat peut être augmentée temporairement par avenant, jusqu'à atteindre la durée légale de travail.

Le nombre d'avenants permettant de recourir à un complément d'heures est limité à cinq par an, sauf cas de remplacement d'un salarié absent.

Article 19.9

Modalité annuelle du temps partiel

La durée du travail est fixée en nombre d'heures sur une période de 12 mois. Elle est inférieure à la durée légale annuelle.

La période de 12 mois correspond à l'année civile, sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois.

La modulation peut concerner tous les salariés à temps partiel ou certains d'entre eux. Dans la limite annuelle fixée au contrat, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.

La durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est fixée, comme pour les salariés à temps complet, à 44 heures en période de pointe et à 22 heures en période creuse.

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

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17.2 s'appliquent.

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

De manière générale, les modalités pratiques applicables sont identiques à celles prévues pour les salariés à temps complet.

Article 19.10

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

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires. Compte tenu de cette priorité, l'employeur notifie par écrit "remis en main propre contre récépissé" ou par lettre recommandée avec avis de réception la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

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

Lorsque la proposition de passage à temps complet est acceptée, un avenant au contrat de travail est établi.

(1) Les articles 19-2 et 19-3 de la convention sont étendus sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail.

(Arrêté du 12 mai 2017-art. 1)

(2) Les articles 19-4 et 19-6 de la convention sont étendus sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 3123-24 et de l'article L. 3123-25 du code du travail.

(Arrêté du 12 mai 2017-art. 1)

(3) L'article 19-5 de la convention est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement conforme aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-23 du code du travail.

(Arrêté du 12 mai 2017-art. 1)

(4) L'article 19-8 de la CCN est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.

(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

Article 19

En vigueur non étendu

Article 19.1

Définition du travail à temps partiel

Est employé à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle. Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois, à l'année. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment concernant l'accès aux possibilités de promotion, carrière et formation.

Article 19.2

Durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée dans la branche à 16 heures par semaine (ou à une durée équivalente lorsque l'horaire de travail est réparti mensuellement). Les horaires doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- aux contrats de travail à durée déterminée conclus pour une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats de remplacement de salariés absents partiellement (ex : mi-temps thérapeutique, congé parental partiel ...) ou de salariés à temps partiel travaillant moins de 16 heures par semaine ;
- lorsque le salarié a demandé expressément à travailler sur la base d'un horaire de travail inférieur aux termes d'une demande écrite et motivée pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités. Les horaires de travail doivent être alors regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières et complètes.

Qui constituent des cas de dérogation prévus par la loi.

Article 19.3

Dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale hebdomadaire de travail est fixée par dérogation à :

- 5 heures pour le personnel de vente. Le salarié employé à temps partiel à hauteur de la durée minimale hebdomadaire, soit 5 heures par semaine, doit effectuer ces heures en continu. Lorsque l'horaire de travail hebdomadaire du salarié est compris entre 5 heures et 16 heures, l'horaire journalier compte au moins une période de travail en continu de 3 heures ;
- 6 heures pour le personnel d'entretien, aides laboratoires, plongeurs avec une période minimale de travail en continu de 1 heure ;
- 3 heures par prestation pour le personnel extra employé dans le cadre de réception traiteur.

Article 19.4

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

Elles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de porter l'horaire de travail hebdomadaire au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont payées avec une majoration de salaire de 25 %.

Le salarié est informé au moins 3 jours à l'avance des heures complémentaires à effectuer.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives, ou de 12 semaines comprises dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire de travail prévu au contrat, l'employeur a l'obligation de modifier le contrat de travail à temps partiel en ajoutant à l'horaire initialement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, sauf opposition du salarié concerné. Cette modification intervient alors avec un préavis de 7 jours.

Article 19.5

Répartition de l'horaire de travail

Les entreprises devront veiller à ce que la répartition de l'horaire de travail puisse permettre à un salarié de compléter son activité chez un autre employeur s'il le souhaite.

Afin de tenir compte des horaires d'ouverture des boutiques de charcuterie, la durée maximale de coupure entre 2 périodes de travail est fixée à 3 heures pour le personnel de vente. En cas d'interruption d'une durée de 3 heures entre deux périodes de travail, la 3e heure de coupure est payée double.

Pour le personnel affecté à la plonge et à l'entretien, il est possible de prévoir deux périodes de travail distinctes dans la limite de l'amplitude de 12 heures applicables dans la profession.

Article 19.6

Modification de l'horaire de travail

L'horaire de travail peut être modifié dans les cas mentionnés dans le contrat de travail à temps partiel.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être observé.

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

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- période d'activité chez un autre employeur ;
- exercice d'une activité non salariée.

Article 19.7

Contenu du contrat de travail à temps partiel

L'emploi à temps partiel fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit mentionnant :

- qualification du salarié : intitulé de l'emploi dans la grille des qualifications et coefficient correspondant ;
- éléments de la rémunération ;

- durée et répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- modalités de recours aux heures complémentaires et limites dans lesquelles elles peuvent être effectuées ;
- cas et conditions de modification de la répartition de l'horaire de travail ;
- modalités de communication des horaires de travail au salarié.

Article 19.8

Complément d'heures

La durée prévue au contrat peut être augmentée temporairement avec l'accord express du salarié. Ce relèvement de la durée du travail suppose obligatoirement l'établissement d'un avenant comportant les mentions suivantes : durée d'application, nombre d'heures concernées, nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que le cas échéant les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la nouvelle durée du travail. Les heures complémentaires accomplies au-delà des compléments d'heures convenus par avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le nombre d'avenants permettant de recourir à un complément d'heures est limité à 5 par an sauf cas de remplacement d'un salarié absent.

Article 19.9

Modalité annuelle du temps partiel

La durée du travail est fixée en nombre d'heures sur une période de 12 mois. Elle est inférieure à la durée légale annuelle.

La période de 12 mois correspond à l'année civile, sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois.

La modulation peut concerner tous les salariés à temps partiel ou certains d'entre eux.

Dans la limite annuelle fixée au contrat, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.

La durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est fixée, comme pour les salariés à temps complet, à 44 heures en période de pointe et 22 heures en période creuse.

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

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17.2 s'appliquent.

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

De manière générale, les modalités pratiques applicables sont identiques à celles prévues pour les salariés à temps complet.

Article 19.10

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

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires. Compte tenu de cette priorité, l'employeur notifie par écrit “ remis en main propre contre récépissé ” ou par

lettre recommandée avec avis de réception la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

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

Lorsque la proposition de passage à temps complet est acceptée, un avenant au contrat de travail est établi.

Garantie d'emploi et régime de prévoyance

Article 20

En vigueur étendu

Garantie d'emploi en cas d'absence pour maladie ou accident

Article 20.1

En vigueur étendu

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

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident prévient son employeur dans les 48 heures et justifiera de son état de santé dans les 3 jours de son absence par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée probable de l'arrêt.

En cas de maladie et d'accident, l'emploi est garanti au salarié ayant 2 années d'ancienneté et moins de 10 années pour une période de 4 mois sous réserve qu'aucune incapacité constatée par le médecin ne l'empêche de tenir son emploi à son retour. Sous la même réserve, il est garanti pour une période de 8 mois au salarié ayant plus de 10 années d'ancienneté.

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

Dans les 5 jours de la réception de la lettre, l'intéressé devra faire connaître par écrit ses intentions et possibilités de reprise du travail qui ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration du délai-congé que l'employeur aura à donner au remplaçant provisoire.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail (devenu article L. 122-45) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 octobre 2005, arrêt n° 2176), aux termes desquelles les absences prolongées ou répétées causant une désorganisation de l'entreprise rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié peuvent entraîner son licenciement et sous réserve des dispositions des articles L. 1226-2 (anciennement article L. 122-24-4, alinéa 1), L. 1226-4 (anciennement article L. 122-24-4, alinéas 3 et 4) et L. 1226-10, L. 1226-11 et L. 1226-12 du code du travail (anciennement article L. 122-32-5).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Régime de prévoyance

Article 20.2

En vigueur étendu

Sont définis en tant que salariés " cadres " pour le présent régime de prévoyance le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Sont définis en tant que salariés " non cadres " pour le présent régime de prévoyance le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires.

Le droit à garantie est également maintenu, moyennant paiement des cotisations, au bénéfice des salariés dont le contrat de travail est suspendu du fait de l'exercice du droit de grève ou de maladie ou d'accident ne faisant pas l'objet d'un maintien de salaire.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de l'assureur : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme de versement des prestations), au décès du salarié ; à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise au dispositif de prévoyance sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article 20.2. B (5) en matière de maintien des garanties décès.

Incapacité de travail - Garantie de salaire

Article 20.2.A

En vigueur étendu

1. Montant des indemnités

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

Personnel non cadre :

Pour les salariés non cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est au moins égale à 1 an : le montant de l'indemnisation est égale à 90 % de gain journalier pendant une période de 30 jours (augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté) puis à 75 % du gain journalier :

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

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

Puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur prend en charge le premier jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires étant versées à compter du 2e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les autres cas, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 8e jour d'arrêt de travail.

Personnel cadre :

Pour les salariés cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail est au moins égale à 1 an, le montant de l'indemnisation est égale à 90 % de gain journalier jusqu'au 365e jour d'arrêt de travail, puis à 66 % du gain journalier jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur prend en charge le 1er jour d'arrêt de travail, les indemnités journalières complémentaires étant versées à compter du 2e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les autres cas, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter du 8e jour d'arrêt de travail.

2. Conditions

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

-pour la détermination de l'ancienneté, les parties se réfèrent à l'article 9 de la convention collective de la charcuterie ;

-le délai de carence est applicable à chaque arrêt de travail, hormis le cas où la sécurité sociale considère qu'une nouvelle interruption du travail est, en fait, la prolongation d'un arrêt de travail antérieur. Dans ce cas, la période d'indemnisation se poursuit immédiatement dans les limites prévues ci-dessus en fonction de l'ancienneté du salarié à la date du 1er arrêt ;

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

-pour les salariés licenciés de leur entreprise pour raisons économiques et embauchés dans une autre entreprise de la profession, le calcul de l'ancienneté ouvrant droit aux prestations se fera en cumulant les anciennetés acquises dans l'entreprise qu'ils ont quittée et celle qui les a embauchés ;

-l'accident de la vie privée est assimilé à la maladie ;

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

-lors de la reprise du travail ;

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

-au décès ;

-à la liquidation de la pension de vieillesse ;

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

3. Exclusions

Sont exclus de la garantie incapacité de travail :

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

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

Les prestations prévues par le présent avenant (indemnités journalières), seront revalorisées périodiquement en fonction de l'indice fixé par le conseil d'administration d'AG2R Prévoyance.

Annexe

Article 20.2. A

Incapacité de travail.-Garantie de salaire.-Montant des indemnités

Personnel non cadre

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail DE TRAVAIL	Franchise	Niveau d'indemnisation exprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale		
			90 % (2)	75 % (2)	66 % (2)
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 1 an à 5 ans révolus	Néant (1)	30 jours	210 jours	855 jours
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		203 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 6 ans à 10 ans révolus	Néant (1)	40 jours	200 jours	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		193 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 11 ans à 15 ans révolus	Néant (1)	50 jours	315 jours	730 jours
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		308 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 16 ans à 20 ans révolus	Néant (1)	60 jours	305 jours	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		298 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 21 ans à 25 ans révolus	Néant (1)	70 jours	295 jours	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		288 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	De 26 ans à 30 ans révolus	Néant (1)	80 jours	285 jours	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours		278 jours	
Accident de travail/ Maladie professionnelle	A partir de 31 ans	Néant (1)	90 jours La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans	268 jours La période d'indemnisation est ensuite augmentée de 10 jours par tranche d'ancienneté supplémentaire de 5 ans	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours			

(1) Un jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2e jour intervention de l'organisme assureur.

(2) Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Personnel cadre

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail	Franchise	Niveau d'indemnisation exprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale	
			90 % (2)	66 % (2)
Accident de travail/ Maladie professionnelle	A partir de 1 an d'ancienneté	Néant (1)	365 jours	730 jours

Nature de l'arrêt de travail	Ancienneté dans l'entreprise au jour de l'interruption de travail	Franchise	Niveau d'indemnisation exprimé en pourcentage du gain journalier, y compris des prestations brutes de la sécurité sociale	
Accident/ Maladie de la vie privée		7 jours	358 jours	
<p>(1) Un jour d'arrêt pris en charge par l'entreprise puis à partir du 2e jour intervention de l'organisme assureur.</p> <p>(2) Le salaire mensuel de référence servant de base de calcul des prestations complémentaires servies par l'organisme assureur est identique au salaire mensuel brut retenu par la sécurité sociale pour le versement des indemnités journalières (rétabli sur une base journalière pour le calcul du gain journalier), pris en compte dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.</p>				

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Garantie décès - Invalidité absolue et définitive

Article 20.2.B

En vigueur étendu

1. Garantie capital décès

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (avec classement en 3e catégorie d'invalidité ou attribution d'un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % par la sécurité sociale) du salarié, il est versé, en une seule fois, un capital décès calculé en fonction de la situation de famille du salarié :

Personnel non cadre :

-salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence ;

-salarié marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence ;

-salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, ayant une personne à charge : 120 % du salaire brut de référence ;

-par personne supplémentaire à charge : 25 % du salaire brut de référence.

Personnel cadre :

-salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 140 % du salaire brut de référence ;

-salarié marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, sans personne à charge : 190 % du salaire brut de référence ;

-salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, ayant une personne à charge : 220 % du salaire brut de référence ;

-par personne supplémentaire à charge : 50 % du salaire brut de référence.

Le versement du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est égal à la somme des rémunérations brutes perçues par l'intéressé au cours des 3 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, multipliée par quatre, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les salariés dont la période de référence n'est pas complète (en raison d'un arrêt de travail au cours de cette période ou d'une date d'embauche antérieure), le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Lorsqu'un arrêt de travail a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'AG2R Prévoyance.

Double effet (ensemble du personnel) :

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et initialement à la charge du salarié, entraîne le versement par parts égales entre eux d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Dévolution du capital décès :

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

-en premier lieu au conjoint non séparé de droit ;

-ou, à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;

-à défaut au concubin notoire et permanent ;

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

-à défaut de descendants directs, et par parts égales, aux père et mère survivants du salarié et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;

-à défaut et par parts égales à ses frères et sœurs ;

-enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient, par parts égales, aux héritiers.

Toutefois, quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant aux majorations pour personne à charge est versée par parts égales entre celles-ci, soit directement à la personne à charge elle-même, ou à son représentant légal.

2. Rente éducation OCIRP

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité absolue et définitive, une rente est versée trimestriellement à ses enfants à charge tels que définis à l'article définissant les enfants ou personnes à charge.

Le montant de la rente varie en fonction de l'âge du bénéficiaire :

-6 % du salaire de référence jusqu'au 12e anniversaire ;

-8 % du salaire de référence du 12e anniversaire jusqu'au 16e anniversaire ;

-10 % du salaire de référence du 16e anniversaire jusqu'au 18e anniversaire, ou 26e anniversaire sous conditions.

Le montant de rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 100 € par mois. Cette rente minimale pourra être revalorisée sur décision de la commission paritaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge, au moment du décès du participant, est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie.

Le salaire de base servant au calcul des prestations correspond au salaire effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu dans la limite de la tranche B, celle-ci se limitant à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

En cas d'arrêt de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la base de celle qu'il aurait perçue durant l'année entière, en prenant comme référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail est antérieur à l'année civile précédant l'événement, le salaire de base ainsi reconstitué est revalorisé des coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP intervenus entre le dernier jour du salaire ayant donné lieu au paiement des cotisations OCIRP et le dernier jour de la période de référence.

Les prestations rente éducation sont revalorisées selon le coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

3. Définitions

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation.

Concubin, partenaire de Pacs :

Sont assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus ils doivent être, comme le salarié décédé, libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le partenaire de Pacs est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini par l'article 515-1 du code civil.

Enfants et personnes à charge :

Pour les garanties capital décès et rente éducation OCIRP visées ci-dessus, sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

-jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

-jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :

-de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;

-d'être en apprentissage ;

-de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

-d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

-d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

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

4. Maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de la garantie de salaire ou invalidité en cas de changement d'organisme assureur

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

La garantie décès est maintenue :

-au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé au titre complémentaire pour incapacité de travail pour AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

-au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent.

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

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

Garantie décès invalidité absolue et définitive (IAD). # Rente éducation OCIRP

Article 20.2.B

En vigueur étendu

1. Garantie capital décès

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (avec classement en 3e catégorie d'invalidité ou attribution d'un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % par la sécurité sociale) du salarié, il est versé, en une seule fois, un capital décès calculé en fonction de la situation de famille du salarié :

Personnel non cadre :

- salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence ;
- salarié marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence ;
- salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, ayant une personne à charge : 120 % du salaire brut de référence ;
- par personne supplémentaire à charge : 25 % du salaire brut de référence.

Personnel cadre :

- salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 140 % du salaire brut de référence ;
- salarié marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, sans personne à charge : 190 % du salaire brut de référence ;
- salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, ayant une personne à charge : 220 % du salaire brut de référence ;
- par personne supplémentaire à charge : 50 % du salaire brut de référence.

Le versement du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est égal à la somme des rémunérations brutes perçues par l'intéressé au cours des 3 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, multipliée par quatre, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les salariés dont la période de référence n'est pas complète (en raison d'un arrêt de travail au cours de cette période ou d'une date d'embauche antérieure), le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Lorsqu'un arrêt de travail a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'AG2R Prévoyance.

Double effet (ensemble du personnel) :

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou concubin survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, et initialement à la charge du salarié, entraîne le versement par parts égales entre eux d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Dévolution du capital décès :

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

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ;
- ou, à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;
- à défaut au concubin notoire et permanent ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, et par parts égales, aux père et mère survivants du salarié et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut et par parts égales à ses frères et sœurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient, par parts égales, aux héritiers.

Toutefois, quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant aux majorations pour personne à charge est versée par parts égales entre celles-ci, soit directement à la personne à charge elle-même, ou à son représentant légal.

2. Rente éducation OCIRP

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité absolue et définitive, une rente est versée trimestriellement à ses enfants à charge tels que définis à l'article définissant les enfants ou personnes à charge.

Le montant de la rente varie en fonction de l'âge du bénéficiaire :

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 12e anniversaire ;
- 8 % du salaire de référence du 12e anniversaire jusqu'au 16e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence du 16e anniversaire jusqu'au 18e anniversaire, ou 26e anniversaire sous conditions.

Le montant de rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 100 € par mois. Cette rente minimale pourra être revalorisée sur décision de la commission paritaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge, au moment du décès du participant, est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie.

Le salaire de base servant au calcul des prestations correspond au salaire effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu dans la limite de la tranche B, celle-ci se limitant à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

En cas d'arrêt de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la base de celle qu'il aurait perçue durant l'année entière, en prenant comme référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail est antérieur à l'année civile précédant l'événement, le salaire de base ainsi reconstitué est revalorisé des coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP intervenus entre le

dernier jour du salaire ayant donné lieu au paiement des cotisations OCIRP et le dernier jour de la période de référence.

Les prestations rente éducation sont revalorisées selon le coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

3. Définitions

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation.

Concubin, partenaire de Pacs :

Sont assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus ils doivent être, comme le salarié décédé, libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le partenaire de Pacs est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini par l'article 515-1 du code civil.

Enfants et personnes à charge :

Pour les garanties capital décès et rente éducation OCIRP visées ci-dessus, sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

-jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

-jusqu'à leur 26e anniversaire, et sous condition soit :

-de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;

-d'être en apprentissage ;

-de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

-d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

-d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

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

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

4. Maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de la garantie de salaire ou invalidité en cas de changement d'organisme assureur

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

La garantie décès est maintenue :

-au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé au titre complémentaire pour incapacité de travail pour AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;

-au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent.

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

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

Montant des cotisations

Article 20.2.C

En vigueur étendu

Les taux de cotisation sont fixés et repartis comme suit :

Non-cadres

Garantie	Taux et assiette de cotisation
Décès/ IAD	0,12 % tranches A et B
Rente éducation	0,07 % tranches A et B
Incapacité de travail	0,71 % tranches A et B
Total	0,90 % TA/ TB (0,60 % employeur et 0,30 % salarié)

Cadres

Garantie	Taux et assiette de cotisation
Décès/ IAD	0,69 % tranche A + 0,69 % tranche B
Rente éducation	0,07 % tranche A + 0,07 % tranche B
Incapacité de travail	0,84 % tranche A + 1,34 % tranche B
Total	1,60 % tranche A, 2,10 % TB (employeur : 1,55 % TA + 1,05 % TB) (salarié : 0,05 % TA + 1,05 % TB)

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive.

Assiette de cotisations :

Est soumise à cotisation au régime de prévoyance la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie du salaire dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due sur les prestations versées par de l'organisme assureur.

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Montant et assiette des cotisations

Article 20.2.C

En vigueur étendu

Les taux de cotisation sont fixés et repartis comme suit :

Non-cadres

Garantie	Taux et assiette de cotisation
Décès/ IAD	0,12 % tranches A et B
Rente éducation	0,07 % tranches A et B
Incapacité de travail	0,71 % tranches A et B
Total	0,90 % TA/ TB (0,60 % employeur et 0,30 % salarié)

Cadres

Garantie	Taux et assiette de cotisation
Décès/ IAD	0,69 % tranche A + 0,69 % tranche B
Rente éducation	0,07 % tranche A + 0,07 % tranche B
Incapacité de travail	0,84 % tranche A + 1,34 % tranche B
Total	1,60 % tranche A, 2,10 % TB (employeur : 1,55 % TA + 1,05 % TB) (salarié : 0,05 % TA + 1,05 % TB)

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive.

Assiette de cotisations :

Est soumise à cotisation au régime de prévoyance la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie du salaire dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due sur les prestations versées par de l'organisme assureur.

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Gestion du régime conventionnel

Article 20.2.D

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la charcuterie sont tenues d'adhérer et d'assurer le régime de prévoyance auprès de :

-AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité.

Afin de fixer les relations avec l'organisme assureur ci-avant désigné, les partenaires sociaux signeront un « contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé aux accords signés.

AG2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la convention collective nationale de la charcuterie en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG2R Prévoyance une notice à destination des salariés, dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994. Les cotisations afférentes au régime de prévoyance sont versées par l'entreprise au vu du bordereau d'appel adressé chaque année par AG2R Prévoyance.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation d'AG2R Prévoyance, les prestations incapacité-garantie de salaire en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

En application de l'article L. 912-3 du code du travail, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations sur des bases définies avec le nouvel organisme assureur qui en assumera la charge.

Suivi du régime

Article 20.2.E

En vigueur étendu

Un bilan annuel est établi et présenté en commission paritaire.

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

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

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

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale qui prévoient la poursuite et les modalités de la revalorisation des rentes en cours en cas de changement d'organisme assureur.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

Article 20.2. F

En vigueur étendu

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres et cadres bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 20.2. A et 20.2. B définies ci-après :

- article 20.2. A "Incapacité de travail. - Garantie de salaire";
- article 20.2. B "Garantie décès invalidité absolue et définitive. - Rente éducation OCIRP".

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 20.2. A, interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de

cessation du contrat de travail. La détermination de l'ancienneté pour le calcul de la prestation s'apprécie à la même date.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

-lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;

-dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise adhérente de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

-à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

-en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

5. Financement de la portabilité par mutualisation

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 20.2. C (montant et assiette des cotisations), de la présente convention collective nationale. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er janvier 2011.

Une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent avenant est prévue.

A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

-les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;

-les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Régime frais de santé

Champ d'application

Article 20-3-A

En vigueur étendu

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale du 1er décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

Adhésion. – Affiliation

Article 20-3-B

En vigueur étendu

A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 20-3-C auprès de l'organisme assureur visé à l'article 20-3-I.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime de branche.

Bénéficiaires

Article 20-3-C

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires du présent régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » obligatoire, tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 20-3-A et ayant 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime "remboursement de frais de soins de santé", en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis ;
- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle ils cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés à temps partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur.

A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation.

Garanties. – Limite des garanties

Article 20-3-D

En vigueur étendu

Article 20.3. D1

Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation "maladie", "accidents du travail, maladies professionnelles" et "maternité" ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties "maternité" prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

AG2R Prévoyance verse, en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Poste	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Contrat d'accès aux soins (CAS)	Hors contrat d'accès aux soins (non CAS)
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Frais de séjour	250 % de la BR	
Honoraires (actes de chirurgie [ADC], actes d'anesthésie [ADA], autres honoraires)	250 % de la BR	200 % de la BR
Chambre particulière (y compris maternité) (1) (*)	80 € par jour	
Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans, sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour	
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la BR	
Forfait journalier	100 % des FR	
Actes médicaux		
Généralistes	220 % de la BR	200 % de la BR
Spécialistes	220 % de la BR	200 % de la BR
Actes d'imagerie médicale, actes d'échographie	170 % de la BR	150 % de la BR
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	220 % de la BR	200 % de la BR
Auxiliaires médicaux et analyses	150 % de la BR	
Pharmacie		
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Contraception prescrite non remboursée	90 € par année civile	
Dentaire		
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	100 % de la BR	
Inlay simple et onlay	400 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavettes	330 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	400 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	320 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	275 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	275 % de la BR	
Implants dentaires (*)	1 000 € par année civile	
Parodontologie	260 € par année civile	
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)		
Prothèses auditives	RSS + crédit de 1 000 € par année civile (conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)	
Orthopédie et autres prothèses	RSS + crédit de 600 € par année civile (conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 et n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement ne pourra être inférieur au ticket modérateur)	
Optique (par bénéficiaire)		
Monture	RSS + 100 € (conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)	
Verres	100 % de la BR + crédit fonction du type de verre (conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes à compter de l'acquisition du précédent équipement)	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la sécurité sociale	160 € par année civile	

Poste	Prestations y compris les prestations versées par la sécurité sociale
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	800 € par année civile
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	350 €
Fécondation in vitro	250 € par année civile
Cure thermale (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR
Frais de voyage et d'hébergement	250 € (1 acte par année civile)
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie	40 € par acte (limité à 4 actes par année civile)
Actes de prévention	
Prise en charge de 2 actes de prévention suivants : détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum. Les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge	100 % de la BR
Vaccin antigrippe non remboursé par la sécurité sociale	100 % des FR
(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale. (1) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.	

Détail poste optique

(En euros.)

Adulte (# 18 ans) code LPP	Unifocaux multifocaux	Avec ou sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	80
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	140
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< - 10 ou > + 10	140
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	80
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > 4	De - 6 + 6	140
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	170
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< - 4 ou > + 4	240
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	170
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< - 8 ou > + 8	240
Adulte (< 18 ans) code LPP	Unifocaux multifocaux	Avec ou sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	De - 6 à + 6	80
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			De - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	140
2273854 : verre blanc			< - 10 ou > + 10	140

Adulte (< 18 ans) code LPP	Unifocaux multifocaux	Avec ou sans cylindre	Sphère	Montant par verre
2248320 : verre teinté				
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < 4	De - 6 à + 6	80
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > 4	De - 6 à + 6	140
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< - 6 et > + 6	140
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	De - 4 à + 4	170
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< - 4 ou > + 4	240
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout cylindre	De - 8 à + 8	170
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< - 8 ou > + 8	240
Définitions : BR = base de remboursement de la sécurité sociale. PU = prix unitaire. TC = tarif de convention de la sécurité sociale. TR = tarif de responsabilité. TFR = tarif forfaitaire de responsabilité. FR = frais réels. SS = sécurité sociale. TMC = ticket modérateur conventionnel (reconstitué en secteur non conventionné).				

Article 20-3-D-2

Limites des garanties. – Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :
- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
- engagés hors de France.

Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;

- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

Article 20-3-D-3

Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et/ ou d'éventuels organismes complémentaires.

Maintien des garanties

Article 20-3-E

En vigueur étendu

Article 20-3-E-1 Ayants droit des salariés décédés

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, y compris en période de portabilité des droits, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du 1er jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant-droit au titre des présentes dispositions, le conjoint ou le concubin du bénéficiaire décédé lié ou non par un pacte civil de solidarité (Pacs) et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension :
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
- les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 20-3-E-2

Salariés en arrêt de travail au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié bénéficiaire du présent régime, donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 8 mois, les garanties du présent régime seront maintenues sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1er jour du 9e mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1er jour du mois qui suit la reprise d'activité.

Tout salarié, qui reprend le travail moins de 8 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 8 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation "accidents du travail/ maladies professionnelles".

Tout salarié qui reprend le travail après avoir bénéficié partiellement de l'exonération du paiement des cotisations, conserve son droit à gratuité en cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale "accidents du travail/ maladies professionnelles", dans la limite de la période d'exonération restant à courir.

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation « accidents du travail/ maladies professionnelles » du régime de base de la sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la rupture du contrat de travail des garanties du présent régime avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

Article 20-3-E-3

Cas de suspension du contrat de travail

Le régime et la cotisation patronale seront maintenus dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 20-3-E-2 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Article 20-3-E-4

Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité visé par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Ainsi, les employeurs ont l'obligation de maintenir les garanties collectives de frais de santé à leurs anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, bénéficiaient de ces garanties dans l'entreprise.

Cessation des garanties

Article 20-3-F

En vigueur étendu

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 20-3-E du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « Loi Evin ») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés par l'article 20-3-E-4 du présent régime, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Evin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par l'article 20-3-E-4 du présent régime, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur désigné.

Les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue à l'article 20-3-E-1 du présent régime, pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus à l'issue de la période de gratuité sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Cotisations

Article 20-3-G

En vigueur étendu

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » est mensuelle et forfaitaire.

Pour les années 2011 et 2012, la cotisation mensuelle, exprimée en euros, est fixée et détaillée ci-dessous :

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale : 48,00 € *.

Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle : 30,00 € **.

* Soit 1,664 % du plafond mensuel de la sécurité sociale 2010.

** Soit 1,04 % du plafond mensuel de la sécurité sociale 2010.

A compter du 1er janvier 2013, et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 20-3-I dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

Prestations

Article 20-3-H

En vigueur étendu

Article 20-3-H-1

Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives ...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Article 20-3-H-2

Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

Article 20-3-H-3

Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 20-3-H-4

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Désignation de l'organisme assureur

Article 20-3-I

En vigueur étendu

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel, sise 37, boulevard Brune 75014 Paris, membre du GIE AG2R,35, boulevard Brune,75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime " remboursement complémentaire de frais de soins de santé ".

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation le sera quant à elle dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

Clause de migration

Article 20-3-J

En vigueur étendu

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail au régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire

à compter du 1er jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er janvier 2011.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant un contrat de complémentaire de frais de soins de santé auprès d'un autre organisme assureur quel que soit le niveau de garanties appliqué.

Par exception et pour tenir compte des délais de résiliation, si l'arrêté d'extension est publié après le 20 octobre 2010, les entreprises, bénéficiant à cette date d'un contrat de frais de soins de santé obligatoire au profit des salariés visés par le présent régime, ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme assureur désigné à l'article 20-3-I tant que ledit contrat sera en vigueur et jusqu'au 31 décembre 2011.

Pour ce faire, elles devront justifier auprès de l'organisme assureur désigné de la souscription d'un contrat frais de soins de santé.

En tout état de cause, toutes les entreprises devront avoir rejoint le 1er janvier 2012 le régime frais de santé mis en place par la profession.

Comité paritaire de suivi et de gestion

Article 20-3-K

En vigueur étendu

Le suivi du présent régime par les partenaires sociaux est effectué par un comité paritaire de suivi et de gestion constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national (1) et signataires de l'avenant n° 8 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail, du 1er décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007, relatif à la mise en place d'un régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche.

Il fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % de cotisations brutes prélevés sur le compte de résultat prévu par l'article 20-3-G notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

(1) Termes « au niveau national » exclus de l'extension comme contrevenant au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass.soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

Fonds de prévention santé

Article 20-3-L

En vigueur étendu

Il est créé un fonds de prévention santé destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et de gestion du risque santé.

Les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST " décident des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

Le fonds de prévention santé est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail.

Les actions de prévention sont financées dans la limite du solde créditeur des fonds de prévention santé.

Fonds de secours (action sociale)

Article 20-3-M

En vigueur étendu

Il est créé un fonds de secours (action sociale) ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en situation de détresse selon les critères définis par les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST ".

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de remboursements de frais de soins de santé issu de l'avenant n° 8 du 26 avril 2010 et de ses avenants successifs, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, d'assiduité.

Les membres de l'association de gestion paritaire " ARTVIE'GEST " examineront avec bienveillance les dossiers présentés et apporteront leur meilleur soutien possible dans le respect des conditions ci-dessus énoncées.

Le fonds de secours (action sociale) est abondé par prélèvement sur le solde positif du compte du régime de remboursement de frais de santé de la convention collective nationale de la charcuterie de détail par décision de l'association ARTVIE'GEST.

Les aides à caractère exceptionnel sont financées dans la limite du solde créditeur des fonds de secours (action sociale).

Association de gestion paritaire ARTVIE'GEST

Article 20-3-N

En vigueur étendu

A effet du 1er janvier 2011, l'association de gestion ARTVIE'GEST fonctionnera grâce à un budget annuel égal à 1 % de la collecte des cotisations brutes prévues à l'article 20.3. G"Cotisations"de l'article 20.3"Régime frais de santé"à l'avenant n° 8 du 24 avril 2010.

Appel de préparation à la défense nationale

Article 21

En vigueur étendu

Tout (e) salarié (e) ou apprenti (e) âgé (e) de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel. La situation des salariés se trouvant soumis aux obligations imposées par le service national à un titre quelconque est réglée conformément aux articles L. 122-18 à 24 du code du travail.

Travail de nuit

Article 22

En vigueur étendu

Le travail de nuit sera limité au minimum. Est considérée comme nuit la période s'étendant entre 21 heures et 6 heures du matin. Pour les jeunes de 18 ans, le travail de nuit est interdit, sauf dérogations accordées dans le cadre de l'article L. 213-7 du code du travail.

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

En outre, des dispositions particulières seront prévues en faveur des « travailleurs de nuit » au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, c'est-à-dire :

- salarié effectuant 3 heures de travail de nuit au moins 2 fois par semaine ;
- salarié effectuant 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-32 (anciennement article L. 213-1) et L. 3122-40.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Congés payés

Article 23

En vigueur étendu

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

Détermination des droits à congés payés

Article 23.1

En vigueur étendu

Il est précisé que le droit à congés payés est déterminé à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La durée des congés pouvant être pris en 1 seule fois ne peut, en principe, excéder 24 jours ouvrables.

Plan de départ en congés

Article 23.2

En vigueur étendu

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

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

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

Fractionnement des congés

Article 23.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 223-8 du code du travail, le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné sous les conditions suivantes :

1. Seuls les congés dépassant 12 jours ouvrables peuvent être fractionnés. Un congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit donc être continu.
2. Le fractionnement suppose nécessairement l'agrément du salarié.
3. Une partie du congé doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, et cette fraction doit être obligatoirement prise pendant la période du 1er mai au 31 octobre.
4. Lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables supplémentaires et 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables n'ouvrent pas droit à supplément même s'ils sont fractionnés et quelle que soit la période à laquelle ils sont donnés.

Indemnité de congés payés

Article 23.4

En vigueur étendu

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10 de la rémunération brute perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour l'appréciation de la durée de son congé, telle qu'elle ressort des bulletins de paie qui lui ont été délivrés. Elle ne pourra être inférieure en aucun cas au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler pendant la période du congé.

Prise en compte des absences pour maladie pour le décompte des droits

Article 23.5

En vigueur étendu

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

Remplacement temporaire des salariés

Article 24

En vigueur étendu

En cas d'absence temporaire d'un salarié, quel qu'en soit le motif, ou de passage provisoire à temps partiel, il peut être pourvu au remplacement de l'intéressé par l'embauchage d'une personne engagée sous contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions du code du travail.

Emploi d'« extra » pour l'activité traiteur de réceptions

Article 25

En vigueur étendu

Constatant qu'il est d'usage, dans la profession, de faire appel à du personnel « extra », il a été convenu d'intégrer cet usage dans la convention collective et d'en définir les conditions.

Définition de l'extra

Article 25.1

En vigueur étendu

L'« extra » est engagé pour la durée de la mission qui lui est confiée.

Cette durée peut varier de quelques heures à quelques jours. L'embauche en extra est d'usage pour l'activité traiteur de réceptions. Elle ne peut avoir pour objet de pallier l'absence d'un salarié.

Formalités

Article 25.2

En vigueur étendu

Il est remis au salarié, au plus tard à la prise de fonctions, une fiche de vacation comportant :

- l'identification de l'entreprise ;
- l'emploi occupé et le coefficient ;
- le motif de l'embauche ;
- le lieu ou les lieux où le salarié est affecté ;
- la ou les dates d'exécution de la prestation de travail ;
- l'heure de commencement du travail et le nombre d'heures prévues ;
- la rémunération brute. Celle-ci peut être exprimée à l'heure ou forfaitairement pour un nombre d'heures défini. La rémunération brute est majorée de 10 % correspondant à l'indemnité de congés payés ;
- les avantages particuliers ;
- l'échéance de règlement de la prestation.

La remise de ce document ne dispense pas l'employeur de la déclaration préalable à l'embauche.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail (anciennement article L. 122-3-1).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Rémunération

Article 25.3

En vigueur étendu

Le salaire de l'extra ne peut être inférieur au montant défini dans la grille des salaires eu égard à la qualification de l'intéressé. Il est majoré de 25 % en cas de travail de nuit. Une indemnité correspondant à 10 % du salaire brut est versée à titre d'indemnité de congés payés, quelle que soit la durée de la prestation. Sauf accord contraire, le salaire est versé à l'échéance normale de la paie dans l'entreprise. Si tel est le cas, le salarié est en droit d'obtenir, sur sa demande, le versement d'un acompte. Si plusieurs vacations ont été effectuées au cours du mois, elles peuvent être totalisées sur le bulletin de paie sans que cela remette en cause la nature de ces vacations.

Requalification

Article 25.4

En vigueur étendu

L'extra qui se voit confier, par le même établissement, des vacations représentant plus de 1 050 heures sur une période de 12 mois consécutifs, peut solliciter la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1242-2 (2°) (anciennement article L. 122-1-1 [2°]) et L. 1245-2 du code du travail (anciennement article L. 122-3-13, alinéa 2).
(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Particularités d'exécution de la prestation

Article 25.5

En vigueur étendu

Repos : 1 pause de 20 minutes est accordée au terme de 6 heures de vacation. Elle n'est pas considérée comme temps de travail.

Particularités d'exécution de la prestation : le décompte de temps de travail effectif du salarié commence et se termine sur le lieu d'exécution de la prestation. Pour le salarié venant de l'entreprise et retournant à l'entreprise, le temps de travail commence au départ de l'entreprise et prend fin au retour dans l'entreprise.

Congés pour raisons familiales

Article 26

En vigueur étendu

Evénements familiaux

Article 26.1

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue de salaire sont accordées sur justifications dans les conditions suivantes, au salarié :

Naissance ou adoption : 3 jours de congés consécutifs ou non, à prendre dans les 15 jours entourant la date de naissance ou d'arrivée au foyer, après entente avec l'employeur (1). Ce congé est cumulable avec le congé de paternité prévu à l'article 26. 2.

Mariage :

-du salarié : moins de 2 ans d'ancienneté : 4 jours ; après 2 ans d'ancienneté : 1 semaine, y compris le repos hebdomadaire. Ces dispositions s'appliquent également en cas de remariage du salarié ;

-d'un enfant : moins de 1 an d'ancienneté : 1 jour ; après 1 an d'ancienneté : 3 jours.

Décès :

-du conjoint (ou du partenaire d'un PACS), d'un enfant : 4 jours ;

-du père, de la mère : 4 jours ;

-d'un beau-parent : 2 jours ;

-d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Ces absences sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés. Elles sont prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Lorsque le salarié est déjà absent au moment de l'événement, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert. (2)

Exception faite pour les événements malheureux, les autorisations d'absence ne seront pas, en principe, accordées dans les 15 jours qui précèdent les fêtes de fin d'année.

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

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (anciennement article L. 226-1).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (anciennement article L. 226-1) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes desquelles le jour d'autorisation d'absence peut être pris pendant une période raisonnable (Cass. soc. 16 décembre 1998, bull. civ.V, arrêt n° 569).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (anciennement article L. 226-1) telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation aux termes desquelles le congé familial est limité à la seule période où le salarié est en activité et qu'il n'y a pas lieu au paiement du congé exceptionnel alors que l'événement qui le motive est survenu pendant le congé annuel du salarié (Cass. soc. 11 octobre 1994, arrêt n° 3818).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Congé de paternité

Article 26.2

En vigueur étendu

Le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance.

Un report est possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère. Le salarié doit avertir l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 1 mois à l'avance en précisant le point de départ et la date de son retour.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ce congé est distinct du congé de naissance et les 2 congés peuvent être pris séparément ou à la suite l'un de l'autre.

Le contrat de travail est suspendu, ce congé n'étant pas rémunéré.

Congé en vue d'adoption

Article 26.3

En vigueur étendu

Tout salarié titulaire de l'agrément en vue d'adoption délivré par la DDASS a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 6 semaines pour se rendre dans les départements ou territoires d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un enfant.

Il doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 2 semaines à l'avance, du point de départ et de la durée du congé envisagée.

Il a le droit de reprendre son emploi avant la date prévue en retrouvant son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération équivalente.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-46 du code du travail (anciennement article L. 122-28-10).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Congé d'adoption

Article 26.4

En vigueur étendu

Ce congé est ouvert à tout salarié, père ou mère, à qui un service d'aide sociale à l'enfance confie un enfant en vue de son adoption et à ceux qui adoptent dans la légalité un enfant étranger.

Pour le père, ce congé peut être cumulé avec le congé de naissance.

La durée et les modalités de prise du congé sont fixées par la loi et les règlements en vigueur.

L'absence pour congé d'adoption ne peut avoir aucun effet pour le salarié sur sa rémunération et ses avantages sociaux. Il bénéficie notamment, à son retour, des augmentations de salaire intervenues dans l'entreprise pendant son absence.

Au terme de son congé d'adoption, le salarié peut bénéficier de son congé payé annuel, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise. Ainsi, lorsque la période de congé d'adoption coïncide avec la période de congés payés, le salarié peut prendre ses congés payés même après la période de référence

Congé parental d'éducation

Article 26.5

En vigueur étendu

A l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le père ou la mère qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer peut solliciter, soit un congé parental, soit un travail à temps partiel (avec une durée minimale de 16 heures par semaine).

La durée initiale de ce congé est fixée à 1 an.

Il peut être pris à n'importe quel moment pendant la période qui suit la naissance ou l'adoption, et ce jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant.

L'employeur est informé par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge précisant le point de départ et la durée de la période.

Au terme de la période initiale et dans la limite du 3e anniversaire de l'enfant, le congé peut :

- être prolongé. La prolongation est possible 2 fois ;
- être transformé en reprise à temps partiel.

Dans les 2 cas, l'employeur est informé par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il est précisé qu'en cas de travail à temps partiel, la fixation de l'horaire de travail, à défaut d'accord entre les parties relève du pouvoir de direction de l'employeur.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié peut modifier son choix initial.

Congé pour enfant malade

Article 26.6

En vigueur étendu

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Ce congé est de 3 jours par an au maximum.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ce congé n'est pas rémunéré, sauf en Alsace-Moselle.

Congé de présence parentale

Article 26.7

En vigueur étendu

Tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident graves nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale, dans une limite fixée à 310 jours ouvrés (soit 14 mois). Aucun de ces jours ne peut être fractionné. L'employeur est informé par lettre recommandée ou remise en main propre de la mise en oeuvre de ce droit au moins 15 jours avant le début du congé. Un certificat médical détaillé précisant la durée de la période initiale de présence parentale nécessaire auprès de l'enfant est joint à ce courrier.

Par la suite et dans la limite définie ci-dessus, il doit informer son employeur 48 heures à l'avance quand il souhaite prendre 1 ou plusieurs jours de congé.

Pendant ce congé, son contrat est suspendu et il ne bénéficie pas du maintien de sa rémunération.

A son retour, il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Congé de solidarité familiale

Article 26.8

En vigueur étendu

Tout salarié dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable 1 fois.

Il peut aussi, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel.

Il doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre reçu, au moins 15 jours avant le point de départ du congé, de sa volonté d'en bénéficier et joindre un certificat médical attestant l'état de santé de la personne malade.

La même procédure est applicable pour le renouvellement du congé.

Le congé prend fin à l'expiration de l'autorisation d'absence, soit dans les 3 jours qui précèdent le décès de la personne accompagnée, soit à une date antérieure. (1) Sa durée est prise en compte dans la détermination de l'ancienneté.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son poste ou un poste similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour ce qui concerne le congé de maternité, voir l'article 31. 4.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3142-17 du code du travail (anciennement article L. 225-15).

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Jours fériés

Article 27

En vigueur étendu

Le chômage des fêtes légales ne pourra entraîner de réduction de la rémunération des salariés ayant plus de 3 mois d'ancienneté, à condition :

- qu'ils totalisent 200 heures de présence dans les 2 mois précédant le jour férié ;
- qu'ils aient été présents la veille et le lendemain du jour férié, hormis le cas où une autorisation préalable d'absence a été accordée.

De plus, outre le 1er Mai, 4 jours fériés par an seront réglés de la manière suivante, lorsqu'ils seront travaillés en raison des nécessités impérieuses de l'entreprise :

- pour les fêtes légales : soit compensées par un temps de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %, l'un ou l'autre calculé(e) en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées ;
- pour le 1er Mai : payé dans les conditions prévues par la loi.

Dans la mesure où les fêtes légales seront chômées, les salariés en seront informés 8 jours à l'avance.

Les 4 jours autres que le 1er Mai seront déterminés par l'employeur en accord avec le personnel, dans chaque entreprise, avant fin mars de chaque année.

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

Départ en retraite

Article 28

En vigueur étendu

Départ à l'initiative du salarié

Article 28.1

En vigueur étendu

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de ses droits à retraite doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre reçu, en observant un préavis d'au moins 1 mois.

Au moment de son départ, il bénéficie d'une indemnité de départ en retraite distincte du préavis. Cette indemnité est égale à 1/20 de mois de salaire par année de présence. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale. Si une année est incomplète, l'indemnité est proportionnelle au nombre de mois effectués.

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois selon le résultat le plus favorable au salarié. Cette indemnité est assujettie aux charges sociales et fiscales dans les conditions définies par la loi et les règlements.

Départ à l'initiative de l'employeur

Article 28.2

En vigueur étendu

L'employeur ne peut mettre un salarié à la retraite avant 65 ans, quelle que soit sa durée d'assurance. Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui veut mettre le salarié en retraite est tenu de l'en informer par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant le préavis de licenciement défini à l'article 12.2. Le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement définie à l'article 15.

Hygiène et sécurité

Article 29

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail et en particulier :

Evaluation et prévention des risques

Article 29.1

En vigueur étendu

L'employeur doit évaluer les risques inhérents à son entreprise afin de mettre en place, si besoin, des actions de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Les résultats de l'évaluation sont répertoriés dans un document unique qui doit être mis à jour au moins 1 fois par an.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents, en particulier de protection individuelle.

Le port d'un tablier de protection est obligatoire pour les opérations de découpe. Ce dernier devra être agréé, d'un port facile et son entretien est assuré par l'entreprise.

Les ouvriers ayant à séjourner dans les chambres de réfrigération, et à plus forte raison de congélation, devront être protégés par les vêtements appropriés mis à leur disposition.

Le matériel doit être en conformité avec la réglementation en vigueur.

Hygiène du personnel

Article 29.2

En vigueur étendu

Des dispositifs de lavage des mains dotés d'eau chaude et froide et équipés de produits de lavage et de désinfection et de moyens de séchage conformes à la réglementation doivent être mis à la disposition du personnel.

Compte tenu du caractère alimentaire de la production, le personnel s'engage à observer la plus grande propreté corporelle et à respecter les prescriptions de la réglementation sanitaire.

Employeur et salarié doivent se conformer aux dispositions légales et réglementaires spécifiques relatives à la formation des salariés à l'hygiène et à la sécurité

Vêtements de travail - Chaussures de travail

Article 30

En vigueur étendu

Les vêtements de travail sont fournis et entretenus par l'entreprise et changés aussi souvent que nécessaire.

Les salariés sont tenus de revêtir les tenues de travail et de porter les toques et coiffes fournis par l'entreprise.

Pour le personnel de laboratoire, des chaussures adaptées sont fournies par l'entreprise.

Travail des femmes

Article 31

En vigueur étendu

Protection des femmes enceintes contre les discriminations

Article 31.1

En vigueur étendu

En conformité avec le code du travail (art.L. 123-1), il est interdit à un employeur de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou prononcer une mutation d'emploi non justifiée par son état de santé. En cas de litige, il revient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler sa grossesse et l'employeur ne doit rechercher aucune information à ce sujet.

Interdiction de licenciement de la femme enceinte

Article 31.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 122-25-2 du code du travail, aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée n'ayant aucun rapport avec la 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.

En ce cas, la notification du licenciement ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension du contrat.

Nullité du licenciement de la femme enceinte ou adoptante

Article 31.3

En vigueur étendu

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave n'ayant aucun rapport avec la grossesse. Il en est de même en faveur de la femme qui fournit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions prévues aux articles 31.2 et 31.3 ne font pas obstacle à l'arrivée à échéance d'un contrat à durée déterminée

Congés de maternité

Article 31.4

En vigueur étendu

Le congé de maternité comprend un congé prénatal et un congé postnatal dont la durée est fixée par la loi et varie en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer. Elle est augmentée en cas de naissances multiples.

La salariée enceinte doit remettre à son employeur contre reçu ou lui adresser par lettre recommandée avec accusé de réception un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de l'accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, la durée de son état pathologique justifiant une augmentation de la période de suspension de son contrat.

En tout état de cause, il est interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement et, en aucun cas, pendant les 6 semaines qui suivent celui-ci.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est simplement suspendu.

L'absence pour congé de maternité ne peut avoir aucun effet pour la salariée sur sa rémunération et ses avantages sociaux. Elle bénéficie notamment, à son retour, des augmentations de salaire intervenues dans l'entreprise pendant son absence.

Au terme de son congé de maternité, la salariée peut bénéficier de son congé payé annuel quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise. Ainsi, lorsque la période de congé de maternité coïncide avec la période de congés, la salariée peut prendre ses congés payés même après la période de référence.

Pour le congé d'adoption, voir article 26.4.

Rupture du contrat de travail du fait de la salariée en cas de maternité ou d'adoption

Article 31.5

En vigueur étendu

Le contrat de travail peut être résilié sans préavis par la femme en état de grossesse apparente. Cette rupture ne peut donner lieu à indemnité de brusque rupture.

De même, la femme peut, en vue d'élever son enfant, au terme du congé de maternité ou d'adoption, s'abstenir sans délai-congé et sans avoir à payer d'indemnité de rupture de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat.

En pareil cas, elle peut dans l'année suivant ce terme solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu pendant 1 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.

Dispositions relatives à l'emploi des femmes

Article 31.6

En vigueur étendu

Sièges

Des sièges en nombre suffisant doivent être mis à leur disposition, à proximité des postes de travail.

Port des charges

Conformément à l'article R. 234-6 du code du travail, les femmes ne peuvent porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur aux points suivants :

- 14 ou 15 ans : 8 kg ;
- 16 ou 17 ans : 10 kg ;
- 18 ans et plus : 25 kg.

Emploi aux étalages extérieurs

L'emploi des femmes qui se sont déclarées enceintes aux étalages extérieurs est interdit de façon absolue après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0° C. Il en est de même lorsque le médecin du travail estime nécessaire cette interdiction. En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont prévus à proximité des postes de travail.

Congés supplémentaires

Article 31.7

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 223-5 du code du travail, les salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

cas, elle peut dans l'année suivant ce terme solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu pendant 1 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.

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Article 32

En vigueur étendu

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

Jeunes travailleurs

Article 33

En vigueur étendu

Les conditions particulières de travail des jeunes de moins de 18 ans (saliés, apprentis, jeunes en stage dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire) sont réglées conformément à la loi et aux dispositions suivantes :

Durée du travail

Article 33.1

En vigueur étendu

La durée du travail effectif des jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peut être supérieure, temps de formation compris, à 35 heures par semaine.

Elle ne peut non plus excéder 8 heures par jour (7 heures par jour pour les jeunes de moins de 16 ans travaillant pendant les vacances scolaires).

Des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspection du travail après avis du médecin du travail.

Une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie.

Interdiction du travail de nuit

Article 33.2

En vigueur étendu

Tout travail entre 21 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans) est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

Repos hebdomadaire

Article 33.3

En vigueur étendu

Le travail est autorisé le dimanche, sous réserve du respect des règles du repos hebdomadaire.

Cette dérogation est subordonnée au respect d'un repos consécutif d'au moins 36 heures.

Les jeunes de moins de 18 ans ont droit à 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3132-12 (anciennement article L. 221-9) et L. 3132-20 (anciennement article L. 221-6) du code du travail.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Port de charges

Article 33.4

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 234-6 du code du travail, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent porter, traîner ou pousser des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

-14 ou 15 ans : 15 kg ;

-16 ou 17 ans : 20 kg.

Emploi aux étalages extérieurs

Article 33.5

En vigueur étendu

Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques des jeunes de moins de 16 ans. Quant aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, ils ne peuvent y être employés plus de 6 heures par jour. Ils doivent l'être par poste de 2 heures au plus, séparés par des intervalles de 1 heure au moins.

L'emploi de jeunes travailleurs de moins de 18 ans aux étalages extérieurs est interdit d'une façon absolue après 8 heures du soir ou lorsque la température est inférieure à 0 °C.

En cas de froid, des moyens de chauffage suffisants sont prévus à proximité des postes de travail.

Retraite complémentaire des salariés

Article 34

En vigueur étendu

Désignation de la caisse de retraite complémentaire obligatoire

Article 34.1

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, à l'exception de celles situées en Meurthe-et-Moselle qui relèvent d'ISICA, sont tenues de cotiser à l'IREC (groupe Malakoff), 15, avenue du Centre-Guyancourt, 78281 Saint-Quentin-en-Yvelines, qui s'est substitué au RIPS à compter du 1er janvier 2001.

Elles cotisent sur la totalité du salaire (dans les limites légales) pour le personnel non cadre, dans la limite de la tranche A pour le personnel cadre.

Taux de cotisation

Article 34.2

En vigueur étendu

Le taux de base minimum de cotisation à la retraite complémentaire est fixé à 7 %.

Le taux d'appel est fixé par les organismes gestionnaires du régime.

La cotisation est prise en charge par l'employeur et le salarié suivant la répartition suivante :

- 60 % employeur, 40 % salarié à hauteur du taux de 4 % ;
- moitié employeur, moitié salarié pour la partie du taux excédant 4 %.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 35

En vigueur étendu

Objectifs prioritaires

Le droit individuel à la formation

Périodes de professionnalisation

Plan de formation

Contrats de professionnalisation

Article 35.5

En vigueur étendu

Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif d'acquérir une qualification et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus.

Il comporte :

- des enseignements généraux, professionnels ou technologiques dispensés par des organismes de formation agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi ;
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

Engagements réciproques du contrat de professionnalisation

L'employeur s'engage à assurer au salarié une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec l'objectif visé pendant la durée du contrat à durée déterminée ou pendant la période de professionnalisation prévue dans le contrat à durée indéterminée.

Il peut désigner un tuteur chargé de l'accueillir et de suivre sa progression dans la professionnalisation.

Le tuteur doit être titulaire du diplôme préparé ou justifier de 5 ans d'exercice de l'activité.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Priorités d'accès aux contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être réservé aux embauches comportant une formation agréée par la commission nationale paritaire de l'emploi débouchant sur une qualification reconnue dans la convention collective.

Il est expressément précisé :

- que la préparation au CAP et au BEP doit normalement se faire dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
- que la préparation aux diplômes complémentaires ou d'un niveau supérieur au CAP ou au BEP entre également dans le cadre du contrat d'apprentissage, notamment lorsqu'ils sont préparés dans des CFA ;
- que le contrat de professionnalisation est prioritairement destiné à la préparation à la mention complémentaire traiteur, au BP, au bac professionnel, au bac commerce et à l'obtention du certificat de qualification de traiteur organisateur de réceptions, dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession ;
- qu'en dehors de ces priorités, le recours au contrat de professionnalisation est également ouvert aux personnes âgées de 26 ans et plus pour les formations relevant normalement de l'apprentissage ou les diplômes énumérés à l'alinéa 3.

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat écrit qui peut être à durée déterminée ou indéterminée. Il est déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée de professionnalisation est fixée à :

- 12 mois pour la mention complémentaire traiteur ;
- 24 mois pour les contrats débouchant sur le BP, bac professionnel, bac commerce et l'obtention du certificat de qualification de traiteur organisateur de réceptions dont les programmes ont été définis avec le concours de la CPNE de la profession.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, la durée du contrat correspond à la durée de professionnalisation.

Renouvellement d'un contrat de professionnalisation

à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé 1 fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, d'accident de travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Durée de l'action de professionnalisation hors entreprise

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en oeuvre par un organisme de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15 % (avec un minimum de 150 heures) et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation.

Pour les actions prioritaires définies à l'article 4, la durée minimale de l'action de professionnalisation hors entreprise est fixée à 25 % (voire plus) de la durée du contrat ou de l'action de formation, en fonction de l'objectif poursuivi.

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

La rémunération du salarié pendant la période de professionnalisation est fixée conformément à la réglementation en vigueur.

Il est toutefois précisé que, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec un jeune titulaire d'un CAP, d'un BEP ou d'un titre supérieur professionnel reconnu dans la grille des qualifications, la rémunération est fixée à 100 % du SMIC.

Conformément à la loi, pour les titulaires de contrats de professionnalisation âgés de 26 ans et plus, la rémunération ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue dans la grille des salaires.

Statut du salarié en contrat de professionnalisation

Le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres membres du personnel dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec sa formation.

Pendant toute la durée de l'action de professionnalisation, il est exclu des effectifs sauf pour la tarification des accidents du travail.

Le temps de formation est assimilé à du temps de travail.

Exercice de la fonction tutorale

Article 35.6

En vigueur étendu

Pour assurer la formation pratique en entreprise des jeunes sous contrat d'apprentissage ou des salariés en professionnalisation, l'employeur doit désigner un tuteur. L'exercice de la fonction tutorale repose sur le volontariat du salarié.

Celui-ci doit être titulaire du diplôme préparé ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

Les coûts de formation à la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation peuvent être pris en charge par l'OPCA désigné dans la branche.

Le tuteur salarié ne peut exercer ses fonctions simultanément à l'égard de plus de 3 bénéficiaires de contrats ou périodes de professionnalisation ou d'apprentissage

Observatoire prospectif des métiers et qualifications

Article 35.7

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les métiers de l'alimentation créé par accord paritaire du 26 mai 2004 entre les différentes professions regroupées au sein de la CGAD a compétence pour mener les études et missions utiles en vue d'apporter à la CPNE de la branche charcuterie les données

qui lui sont nécessaires pour examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et qualifications dans le champ professionnel défini à l'article 1er de la présente convention.

Validation des acquis de l'expérience

Article 35.8

En vigueur étendu

La procédure de validation des acquis de l'expérience apparaît comme un moyen à mettre en oeuvre pour faciliter l'accès des salariés ayant au moins 3 années d'expérience (hors formation initiale) à l'obtention de diplômes, titres homologués ou certificats de qualification professionnelle.

Elle nécessite la définition de conditions d'application et un accompagnement spécifique dont les modalités seront précisées par avenant, après avis de la CPNE.

Dispositions financières

Article 35.9

En vigueur étendu

Les conditions de financement des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que des actions entrant dans le cadre du DIF, du plan, de l'accompagnement de la VAE sont définies par la sous-commission paritaire de la charcuterie de détail, au vu des moyens financiers dont elle peut disposer.

Aide à l'apprentissage

Article 35.10

En vigueur étendu

Pour tout ce qui a trait à l'apprentissage, il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

Dans l'optique de contribuer au développement de formations en apprentissage, il est convenu d'affecter une partie de la collecte des contributions destinées au financement de la professionnalisation et du DIF au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation par apprentissage, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'intervention seront définies chaque année par accord paritaire, en fonction des besoins justifiés. Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer la branche.

Contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle

Article 35.11

En vigueur étendu

Dans le but de :

- satisfaire les besoins des salariés relevant de la convention collective en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou à s'adapter à un changement d'activité ;
 - diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
 - favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif de professionnalisation et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;
 - mettre en œuvre, en fonction des objectifs généraux, la politique de formation définie paritairement,
- les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, auprès de l'OPCA désigné par la branche, les contributions suivantes calculées sur la masse salariale brute de l'année précédente.

Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus :

- 0,50 % affecté au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 90 % de 0,90 % affectés au plan de formation.

En outre, elles doivent verser 0,20 % à un organisme agréé au titre du financement du congé individuel de formation.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

- 0,15 % affecté au financement des contrats de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,40 % affecté au financement des autres formations.

Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 50 €.

Pour les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés pour la première fois, les cotisations dues au titre de la formation professionnelle sont fixées conformément à la loi et aux règlements en vigueur.

Il est précisé que, en application d'une convention de délégation de gestion, la collecte et le traitement des dossiers de la formation professionnelle sont assurés par l'OPCA désigné par la branche.

NOTE : Le présent article prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

Grilles des qualifications et des salaires

Article 36

En vigueur étendu

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

A chaque coefficient hiérarchique correspond un salaire horaire minimum professionnel. La grille des salaires est révisée au moins une fois par an, en juillet.

La rémunération est calculée en multipliant le salaire horaire par 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Elle est payable mensuellement. Un bulletin de paie conforme aux exigences légales et réglementaires est remis au salarié.

Annexe I à l'article 36 : grille des qualifications au 1er juillet 2006 (dernière modification par avenant 106).

Annexe II à l'article 36 : grille des salaires au 1er juillet 2006.

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 37

En vigueur étendu

Composition

Article 37.1

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire nationale composée, d'une part, de 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) par organisation syndicale des salariés signataire de la convention collective, d'autre part, des représentants des employeurs désignés par la confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs. Le nombre des représentants des employeurs titulaires et suppléants est égal au nombre total des représentants des salariés.

La commission paritaire nationale sera présidée en alternance annuelle soit par un représentant des employeurs, soit par un représentant des salariés.

La commission paritaire nationale se réunira au moins une fois par an.

Rôle de la commission paritaire nationale

Article 37.2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale est compétente pour :

- étudier la situation de l'emploi dans la profession, et plus particulièrement l'évolution de la durée du travail ;
- s'informer et discuter de l'évolution économique de la profession ;
- débattre de la formation professionnelle dans la profession ;
- réflexion sur l'apprentissage ;

- agrément de stages de formation continue ;
- aborder les questions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises et proposer toute mesure utile à une amélioration de la situation actuelle ;
- plus généralement, proposer toute mesure susceptible d'améliorer la formation initiale et continue des salariés de la profession

Promotion et recrutement

Article 38

En vigueur étendu

Création d'un fonds paritaire pour la promotion et le recrutement

Article 38.1

En vigueur étendu

Pour améliorer le recrutement et assurer la promotion des hommes et des femmes des entreprises et du métier de charcutier-traiteur, il a été créé, selon les modalités définies ci-après, un fonds paritaire dénommé ASPIC (association pour la promotion de l'image de la charcuterie).

Objet de l'ASPIC

Article 38.2

En vigueur étendu

L'ASPIC a pour objet, sous la responsabilité de son conseil de gestion paritaire :

- d'étudier la situation de l'activité de charcutier-traiteur dans ses différents aspects liés à l'emploi ;
- de prendre toute disposition en vue d'assurer partout la promotion du métier ;
- de prendre toute disposition en vue d'inciter les jeunes à entrer dans la profession.

Durée

Article 38.3

En vigueur étendu

L'ASPIC est créée pour une durée illimitée.

Elle pourra toutefois être dissoute, soit à l'initiative de la CNCT, soit par les organisations syndicales se prononçant à l'unanimité.

La demande de dissolution doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Dans ce cas, la dissolution prend effet au 31 décembre de l'année suivante.

En cas de dissolution, le solde des comptes sera versé à l'organisation désignée par l'assemblée générale de l'ASPIC.

NOTE : Le présent article prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

Gestion du fonds

Article 38.4

En vigueur étendu

L'ASPIC est gérée par un conseil de gestion composé, en nombre égal, de 1 représentant par organisation syndicale signataire et d'autant de représentants de la CNCT.

Ses membres doivent obligatoirement être membres de la commission paritaire nationale de la charcuterie de détail.

Le conseil de gestion désigne un président et un trésorier. Le mandat de président et celui de trésorier est fixé à 2 ans. Le président et le trésorier sont choisis dans l'un et l'autre des collèges employeurs et salariés.

Ces mandats sont alternatifs.

NOTE : Le présent article prendra effet à compter du 1er janvier 2014.

Ressources

Article 38.5

En vigueur étendu

Pour assurer le financement des opérations entrant dans l'objet de l'ASPIC, il est institué à titre obligatoire depuis le 1er janvier 1992 une cotisation annuelle calculée sur la masse salariale de l'année précédente. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,25 % à compter du 1er janvier 2018. Cette cotisation est due par toutes les entreprises et collectée en même temps que les cotisations dues au titre du financement du paritarisme. Elle est assise sur l'ensemble de la masse salariale brute y compris les apprentis.

Création de certificats de qualification professionnelle

Article 39

En vigueur étendu

Certificat de qualification professionnelle "traiteur de réceptions"

Article 39.1

En vigueur étendu

Mise en place d'un certificat de qualification professionnelle «Traiteur de réception»

Article 39.1.1

En vigueur étendu

Pour tenir compte du développement de l'activité « traiteur de réceptions » et des spécificités particulières à cette activité qui exige des compétences appropriées non couvertes par un diplôme existant, il a été décidé de créer un certificat de qualification professionnelle « Traiteur organisateur de réceptions » débouchant sur des qualifications reconnues dans la grille des qualifications définie à l' I de l'article 36.

Accès au certificat de qualification professionnelle "Traiteur de réceptions"

Article 39.1.2

En vigueur étendu

L'accès au certificat de qualification « Traiteur de réceptions » est ouvert aux candidat(e)s ayant suivi la formation dont le référentiel est agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et réussi les épreuves prévues dans le règlement d'examen.

Déroulement de la formation

Article 39.1.3

En vigueur étendu

La formation préalable à la certification est assurée en alternance en centre de formation et en entreprise selon les modalités approuvées par la commission nationale paritaire de l'emploi dans le cadre d'un contrat de qualification de 2 ans financé par l'organisme paritaire collecteur agréé. L'entreprise d'accueil doit justifier auprès de l'organisme de formation d'une activité régulière de traiteur de réceptions.

Organismes de formation

Article 39.1.4

En vigueur étendu

Pour dispenser la formation débouchant sur le certificat de qualification professionnelle « Traiteur de réceptions », les organismes de formation doivent justifier de leurs compétences et d'équipements adéquats auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 37.

Après avis de celle-ci, est agréé pour mettre en place le dispositif dès 2003 : CEPROC, 19, rue Goubet, 75019 Paris.

Certificat de qualification professionnelle "Mention complémentaire charcuterie"

Article 39.2

En vigueur étendu

Mise en place d'un certificat de qualification professionnelle "Mention complémentaire charcuterie"

Article 39.2.1

En vigueur étendu

Pour tenir compte du développement des spécificités particulières à la fabrication des produits de charcuterie qui exige des compétences appropriées non couvertes par un diplôme existant, il a été décidé de créer un certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie » débouchant sur les qualifications reconnues dans la grille des qualifications définie à l'annexe I de l'article 36.

Accès au certificat de qualification professionnelle "Mention complémentaire charcuterie"

Article 39.2.2

En vigueur étendu

L'accès au certificat de qualification « Mention complémentaire charcuterie » est ouvert aux candidats ayant suivi la formation dont le référentiel est agréé par la commission nationale paritaire de l'emploi et réussi les épreuves prévues dans le règlement d'examen.

Déroulement de la formation

Article 39.2.3

En vigueur étendu

La formation préalable à la certification est assurée en alternance en centre de formation et en entreprise selon les modalités approuvées par la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 37 dans

le cadre d'un contrat de professionnalisation financé par l'organisme paritaire collecteur agréé. L'entreprise d'accueil doit justifier auprès de l'organisme de formation d'une activité de fabricant de produits de charcuterie.

Reconnaissance de la professionnalisation dans la grille des qualifications

Article 39.2.4

En vigueur étendu

La classification Personnel en fabrication transformation est complétée comme suit :

- charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie » : coefficient 180.

Attribution du certificat de qualification "Mention complémentaire charcuterie"

Article 39.2.5

En vigueur étendu

Le certificat de qualification est délivré par la CPNE de la profession au vu des résultats aux épreuves d'examen.

Organismes agréés pour la formation à ce certificat de qualification professionnelle

Article 39.2.6

En vigueur étendu

Pour dispenser la formation débouchant sur le certificat de qualification professionnelle « Mention complémentaire charcuterie », les organismes de formation doivent justifier de leurs compétences et d'équipements adéquats auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi visée à l'article 37.

Après avis de celle-ci, est agréé pour mettre en place le dispositif dès 2005 : CEPROC, 19, rue Goubet, 75019 Paris.

Bilan de mise en place du certificat de professionnalisation

Article 39.2.7

En vigueur étendu

Un bilan sera effectué pour déterminer les aménagements à prévoir et ouvrir d'autres modalités d'accès, notamment par la VAE, à ce certificat de qualification professionnelle

Annexes

Article

En vigueur étendu

Annexe I à l'article 36 : grille des qualifications au 1er juillet 2006 (dernière modification par avenant 106).

Annexe II à l'article 36 : grille des salaires au 1er juillet 2006.

Annexe I - Grille des qualifications au 1er juillet 2006

Article

En vigueur étendu

COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
Charcutier-traiteur	
Personnel de fabrication et de transformation	
COEF.	FONCTION
160	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP.
170	Charcutier-traiteur, homme ou femme, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ou BEP, 4 ans de pratique professionnelle.
180	Charcutier-traiteur, homme ou femme, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP et de la mention complémentaire traiteur.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CQP Mention complémentaire charcuterie.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou du bac professionnel alimentation.
190	Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, titulaire du BP au bac professionnel alimentation et justifiant de 3 années de pratique professionnelle après CAP ou BEP.

COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
Emplois non administratifs	
COEF.	FONCTION
150	Plongeur, aide de laboratoire ou de vente.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ni BEP, moins de 4 ans d'activité professionnelle.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ni BEP, moins de 4 ans d'activité professionnelle.
160	Chauffeur-livreur, responsable de son véhicule.
170	Magasinier, responsable du matériel et stocks.
Autres qualifications Pour les boulangers, pâtisseries, glacières, poissonniers, bouchers employés dans les entreprises assujetties à la présente convention, le coefficient est déterminé par assimilation aux coefficients définis dans la grille du personnel de fabrication et de vente.	
160	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP.
170	Charcutier-traiteur, homme ou femme, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ou BEP, 4 ans de pratique professionnelle.
180	Charcutier-traiteur, homme ou femme, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP et de la mention complémentaire traiteur.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CQP Mention complémentaire charcuterie.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou du bac professionnel alimentation.
190	Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, titulaire du BP au bac professionnel alimentation et justifiant de 3 années de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, non titulaire du BP ou du bac professionnel alimentation mais ayant plus de 7 ans de pratique professionnelle et compétence sur plusieurs postes.
200	Charcutier-traiteur qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation justifiant de 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, non titulaire du BP ou bac professionnel alimentation, justifiant de plus de 8 années de pratique professionnelle et ayant la pleine connaissance du métier.
210	Charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 2 personnes.
	Charcutier-traiteur depuis plus de 10 ans de métier ayant une maîtrise complète du métier et ayant commandement sur au moins 2 personnes.
220	Charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans capable de tenir tous les postes et ayant commandement sur au moins 3 personnes.
	Charcutier-traiteur depuis plus de 10 ans de métier ayant une maîtrise complète du métier et ayant commandement sur au moins 3 personnes.
230	Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation depuis plus de 5 ans, responsable de partie ayant commandement sur au moins 4 personnes.
	Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, hautement qualifié ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier et coordonnant le travail d'autres personnes.

COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
240	Chef charcutier-traiteur hautement qualifié, homme ou femme, ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier, appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative et coordonnant le travail d'autres personnes.
260	Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation ayant commandement au laboratoire sur plus de 5 personnes.
	Chef charcutier-traiteur, hautement qualifié, homme ou femme, ayant des connaissances particulièrement étendues sur le métier, appelé à faire preuve d'un haut degré d'initiative et ayant la responsabilité complète du laboratoire.
300	Chef charcutier-traiteur, homme ou femme, titulaire du BP ou bac professionnel alimentation ayant commandement sur 5 personnes ou plus et la responsabilité complète du laboratoire.
	Chef de laboratoire ou adjoint de direction, homme ou femme, ayant commandement sur tous les secteurs de fabrication et occupant plus de 10 personnes.
330	Responsable, homme ou femme, de l'ensemble de la vente et de la fabrication.
160	Animateur, animatrice de vente, titulaire du CAP ou du BEP alimentation.
170	Animateur, animatrice de vente, 1 an de pratique professionnelle après CAP ou BEP alimentation.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP alimentation, justifiant de 4 années de pratique professionnelle.
	Caissier, caissière, placé(e) sous l'autorité du (de la) responsable de la vente.
180	Animateur, animatrice de vente, 3 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, 6 ans de pratique professionnelle.
190	Animateur, animatrice de vente, 5 ans de pratique professionnelle après CAP ou BEP.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ou BEP, justifiant de 7 années de pratique professionnelle.
	Animateur, animatrice de vente, responsable d'un rayon.
	Caissier, caissière, capable de prendre les commandes, établir les factures, responsable de la caisse et de la comptabilité afférente à la caisse.
200	Animateur, animatrice de vente, responsable de rayon, coordonnant le travail de 2 personnes.
	Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce justifiant de 2 années de pratique professionnelle après l'examen.
210	Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce, justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation).
	Animateur, animatrice de vente, responsable, hautement qualifié(e) ayant commandement sur au moins 3 personnes.
220	Animateur, animatrice de vente, titulaire du bac professionnel commerce, justifiant de 5 ans de pratique du métier (hors formation), ayant commandement sur au moins 5 personnes.
	Animateur, animatrice de vente, responsable hautement qualifié(e) ayant commandement sur au moins 5 personnes.
230	Animateur, animatrice de vente, hautement qualifié(e), responsable d'un point de vente.
240	Animateur, animatrice de vente, hautement qualifié(e), responsable d'un point de vente ayant commandement sur au moins 3 personnes.
300	Chef de vente, homme ou femme, responsable du magasin sous contrôle de l'employeur et ayant commandement sur au moins 8 personnes.
	Chef de vente ou adjoint de direction, hautement qualifié, homme ou femme, ayant la responsabilité et la gestion complète du magasin.
330	Responsable, homme ou femme, de l'ensemble de la vente et de la fabrication.
160	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP cuisine.
	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation agréée par la commission nationale professionnelle.

COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
COEF.	FONCTION
170	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, titulaire du CAP ou BEP cuisine, justifiant de 1 année de pratique professionnelle après l'examen.
	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle sanctionnant la formation agréée par la commission nationale professionnelle, justifiant de 1 année de pratique professionnelle après l'examen.
	Cuisinier-traiteur, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle.
160	Serveur, serveuse, en réception traiteur.
170	Serveur, serveuse, en réception traiteur, justifiant de 4 ans de pratique professionnelle.
190	Chef de rang en réception traiteur, homme et femme, supervisant le travail du personnel de service.
210	Maître d'hôtel, homme ou femme, ayant en responsabilité l'ensemble du déroulement du service.
190	Technico-commercial « Traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant d'une expérience dans le démarchage.
200	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle.
210	Technico-commercial « traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant de 2 années de pratique professionnelle dans l'activité.
	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 2 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle.
220	Technico-commercial « traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle dans l'activité.
	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique professionnelle de l'activité.
	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 4 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle.
230	Technico-commercial « traiteur de réceptions », homme ou femme, justifiant de 6 années de pratique professionnelle de l'activité.
	Traiteur, organisateur de réceptions, homme ou femme, justifiant de 6 années de pratique après l'obtention du certificat de qualification professionnelle agréé par la commission nationale professionnelle.
170	Employé de bureau, secrétaire, aide-comptable.
190	Secrétaire-comptable, ayant CAP ou compétences équivalentes.
150	Plongeur, aide de laboratoire ou de vente.
	Charcutier-traiteur, homme ou femme, sans CAP ni BEP, moins de 4 ans d'activité professionnelle.
	Animateur, animatrice de vente, sans CAP ni BEP, moins de 4 ans d'activité professionnelle.
160	Chauffeur-livreur, responsable de son véhicule.
170	Magasinier, responsable du matériel et stocks.

Annexe II - Grille des salaires au 1er juillet 2006 (avenant n° 111)

Article

En vigueur étendu

Grille des salaires au 1er juillet 2006

A compter du 1er juillet 2006, les salaires applicables dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés conformément au tableau ci-dessous.

Le salaire mensuel correspondant à 35 heures par semaine est établi sur 151 heures 67.

Salaire brut horaire

(En euros.)

COEFFICIENT	HEURE NORMALE
150	8,39
160	8,47
170	8,58
180	8,83
190	9,18
200	9,53

Agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	HEURE NORMALE
210	9,62
220	9,91
230	10,25
240	10,59
260	11,27

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	HEURE NORMALE
300	12,63
330	13,64

(Suivent les signatures.)

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 30 juillet 2008, art. 1er)

Avenant n°113

Article 1er

Réécriture de la convention collective

En vigueur étendu

Dans l'objectif de faciliter l'utilisation et la mise en oeuvre de ses dispositions, la convention collective nationale de la charcuterie a fait l'objet d'une réécriture aboutissant à la signature d'un nouveau texte annexé au présent avenant.

Cette nouvelle version entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Il est entendu que, dans cette attente, les dispositions du texte initial et de ses différents avenants continuent de s'appliquer.

Article 2

Abrogation des textes antérieurs

En vigueur étendu

Il est précisé que la nouvelle version de la convention collective nationale se substitue au texte initial et à ses différents avenants qu'elle remplace, à l'exception des avenants n°86, 94 et 97 qui continuent de produire leurs effets.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L.132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L.133-8 du code du travail.