

Convention collective Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 27 juin 2018 (Avenant du 27 juin 2018)

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635451. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/entreprises-de-l-industrie-et-des-commerces-en-gros-des-1534>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier Dispositions générales
3. Titre II Relations collectives de travail
4. Titre III Hygiène, sécurité, prévention
5. Titre IV Relations individuelles de travail – Le contrat de travail
6. Titre V Durée du travail. – Congés payés et jours fériés
7. Titre VI Formation professionnelle
8. Titre VII Emploi, salaire et égalité de traitement

Article 1er — Champ d'application de l'avenant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

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

Article 2 — Objet

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les dispositions qui suivent révisent et se substituent dans leur intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

- avenant n° 67 du 11 octobre 2016 relatif à la journée de solidarité ;
- avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage.

Article 3 — Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur au 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

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

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

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er — Objet et champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes de boucherie (bovine, porcine, ovine et caprine), des abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

La présente convention collective s'applique lorsque l'activité principale des entreprises est l'une ou plusieurs des activités suivantes :

- abattage des animaux de boucherie ;
- découpe et désossage ;
- transformation des viandes de boucherie ;
- découpe et préparation des abats d'animaux de boucherie et/ou fabrication de produits à base d'abats.

Ces activités sont classées sous le code 10.11Z de la nomenclature d'activités française de 2008.

- commerce de gros des viandes de boucherie ;
- commerce de gros d'abats d'animaux de boucherie (produits tripiers).

Ces activités sont classées sous le code 46.32A de la nomenclature d'activités française de 2008.

Restent en dehors du champ d'application les activités principales suivantes :

- production du bétail ;
- commerce de bétail vivant ;
- boucherie artisanale ;
- boyauderie (boyaux animaux non comestibles) ;
- salaison, charcuterie et conserves de viandes ;
- production, transformation et commerce en gros de la volaille et des gibiers ;
- commerce de détail ;
- 5e quartier autres que les abats d'animaux de boucherie en gros et de produits tripiers transformés.

Article 2 — Recours à la prestation de services

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La spécificité de l'industrie des viandes conduit les entreprises à recourir à des opérations de prestation de services notamment pour des travaux de désossage, de parage et de découpe des viandes.

Ce recours à la prestation de services prend sa légitimité dans les compétences et l'expertise spécifiques nécessaires à l'exécution de certaines tâches en 2e transformation des viandes notamment.

Les process de transformation des viandes impliquent que la prestation de service soit réalisée dans les locaux des entreprises clientes/donneuses d'ordres.

Cela conduit à faire coexister au sein d'un même site du personnel de l'entreprise cliente/donneuse d'ordres et du personnel de l'entreprise prestataire de services.

Les particularités de cette organisation nécessitent que chaque acteur, client/donneur d'ordre et prestataire de services, impliqué dans cette relation ait pleinement conscience du cadre dans lequel elle s'inscrit, et soit vigilant dans sa mise en œuvre.

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à entamer des négociations dans les 6 mois sur la mise en place future d'un référentiel paritaire consacré aux aspects sociaux en cas de recours à la prestation de services.

Ce référentiel, servant de base à des audits, aura pour objectif de s'assurer que le recours au savoir-faire des prestataires de services se fait dans le respect des droits sociaux des salariés et du contexte juridique applicable au contrat de sous-traitance.

Au-delà d'indicateurs destinés à vérifier la bonne application des dispositions légales et conventionnelles, le référentiel devra intégrer des critères permettant la mise en œuvre de bonnes relations entre donneurs d'ordre et prestataires de services afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en particulier axée sur le savoir-faire et la préservation du capital santé de leurs collaborateurs.

Article 3 — Durée, révision et dénonciation de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 3.1 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur au 1er jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 3.2 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. (1)

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 3.3 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La dénonciation 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 doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Elle ne prend effet qu'à l'issue d'un préavis de 3 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée visée ci-dessus.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Si la convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation. Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressés, en cas de dénonciation de la convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12 du code du travail en ce qui concerne le secteur visé par la dénonciation.

Article 4 — Conventions et accords antérieurs. - Remplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le présent avenant révisé et se substitue dans son intégralité aux dispositions de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes du 20 février 1969 à l'exception des accords de branche et des avenants suivants :

- avenant n° 67 du 11 octobre 2006 relatif à la journée de solidarité ;
- avenant n° 80 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 85 du 18 février 2016 relatif à la prévoyance ;
- avenant n° 87 du 21 février 2018 relatif à la revalorisation des salaires minima et à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage ;
- avenant n° 44 du 21 mars 1991 (uniquement l'article 4) relatif au taux contractuel de cotisation du régime de retraite complémentaire et sa répartition.

Cependant, il ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise ou d'un établissement antérieurement à sa date de signature, individuellement, par équipe ou pour l'ensemble du personnel, étant entendu que les conditions d'application et de durée de ces avantages ne subissent aucune modification du fait de la présente convention.

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

Des accords particuliers pourront aménager les dispositions de la présente convention conformément aux lois n° 2004-391 du 4 mai 2004 et n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 5 — Dépôt, publicité, entrée en vigueur et extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Le dépôt est opéré en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

La partie la plus diligente remet également 1 exemplaire de chaque convention ou accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

La présente convention collective entrera en vigueur au 1er jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Titre II Relations collectives de travail

Sous-titre Ier Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 6 — Dispositions générales. - Liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord d'entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

À défaut d'accord d'entreprise, l'employeur déterminera ces mesures après consultations des représentants du personnel.

En tout état de cause, les mesures devront intégrer les dispositions légales relatives à la vie professionnelle des représentants du personnel, et notamment les dispositions prévues aux articles L. 2141-5 et L. 2141-5-1 du code du travail.

Article 7 — Exercice du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et des règlements en vigueur (art. L. 2141-1 à L. 2142-11 du code du travail).

Article 7.1 — Autorisations d'absence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées dans les conditions ci-après :

a) Les salariés mandatés par leurs organisations syndicales exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes paritaires à caractère officiel bénéficieront sur présentation d'un justificatif émanant de l'organisation syndicale, et sous réserve du respect d'un préavis d'au moins 5 jours ouvrés, d'une autorisation d'absence non rémunérée pour assister aux réunions statutaires desdites organisations.

b) Des autorisations d'absence seront également accordées pour participer éventuellement à des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), des groupes de travail paritaires de la CPPNI ou de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) décidées d'un commun accord entre les organisations représentatives de la présente convention.

Les réunions de commissions paritaires et des groupes de travail paritaires ne pourront entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés.

Article 7.2 — Section syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les dispositions relatives à la constitution, aux prérogatives et aux moyens de la section syndicale d'entreprise ou d'établissement sont celles définies par les articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail.

Sans préjudice du 1er alinéa de l'article L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail, les entreprises accordent 4 heures par an à tout le personnel pour lui permettre de participer à une ou plusieurs réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant constitué une section syndicale et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Un local sera à cet effet mis à disposition par l'employeur selon les modalités définies d'un commun accord entre les sections syndicales et l'employeur. Ces réunions se tiennent durant le temps de travail.

Elles ont uniquement et strictement pour objet de permettre l'information des salariés sur les discussions et décisions prises lors des réunions paritaires de la branche. Toute autre réunion n'ayant pas cet objet est soumise aux dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail.

Il sera possible de fractionner les 4 heures par demi-heures.

D'autres réunions d'information syndicale peuvent être tenues dans les conditions fixées paritairement au niveau de l'entreprise en cas de fermeture ou de restructuration d'envergure de l'entreprise ou de l'établissement soumises à la consultation des représentants du personnel.

Article 7.3 — Délégué syndical et délégué syndical central

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 à L. 2143-8 et L. 2143-3 du code du travail.

Le délégué syndical bénéficie de la protection attachée à son mandat conformément aux dispositions légales.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ayant désigné un délégué syndical peut désigner un délégué syndical suppléant ayant pour mission de remplacer, en cas d'absence temporaire, le délégué syndical.

Le délégué syndical suppléant sera désigné selon les mêmes modalités que le délégué syndical et devra remplir les conditions posées aux articles susvisés.

Le temps que le délégué syndical suppléant consacre à son rôle de suppléance s'impute sur le temps de délégation dont dispose le délégué syndical de l'entreprise.

Les dispositions relatives à la désignation, au nombre, aux attributions, à l'exercice et à la protection du mandat de délégué syndical sont celles définies par le code du travail.

Le délégué syndical central prévu à l'article L. 2143-5 du code du travail bénéficie, le cas échéant en sus du crédit d'heures dont il dispose en tant que délégué syndical d'établissement, d'un crédit d'heures spécifique de 30 heures par semestre. Par ailleurs, lorsque le délégué syndical central est distinct du délégué syndical d'établissement (cela concerne les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun conformément à l'article L. 2143-5 du code du travail), il bénéficie d'un crédit d'heures total de 24 heures par mois.

Article 7.4 — Affichage syndical et local syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les panneaux d'affichage visés à l'article L. 2142-3 du code du travail sont apposés à l'intérieur de l'établissement dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel sur support papier ou numérique.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des représentants du personnel élus (comité social et économique).

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Le local mis à la disposition des sections syndicales en application de l'article L. 2142-8 du code du travail devra être équipé d'une ligne permettant un accès à internet.

Article 8 — Comité social et économique : dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La mise en place et le renouvellement du comité social et économique (CSE) sont gérés par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. La condition d'effectif est déterminée conformément aux dispositions légales.

Sauf accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 2314-34 du code du travail, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans.

L'employeur peut être invité à organiser des élections à la suite d'une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, lorsque l'institution n'existe pas dans l'entreprise ou l'établissement alors qu'elle est obligatoire. Il doit, dans ce cas, engager la procédure électorale dans le mois suivant la réception de la demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée en l'absence de candidature, un procès-verbal de carence est établi par le chef d'entreprise. Celui-ci l'affiche dans l'entreprise et le transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie, chaque année, copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

Le chef d'entreprise doit informer le personnel par tous moyens permettant de conférer une date certaine de l'organisation des élections en vue de l'élection des membres du CSE. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard 90 jours suivant celui de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées (au niveau local, régional...) sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats. Cette obligation ne concerne pas les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, et pour lesquelles aucun candidat ne s'est présenté dans les 30 jours à compter de l'information de l'organisation des élections conformément aux dispositions de l'article L. 2314-5 du code du travail.

Article 9 — Modalités électorales du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les modalités électorales du CSE sont définies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-32 du code du travail.

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

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

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu conformément à l'article L. 2314-6. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.

Article 10 — Attributions du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article 10.1 — Attributions dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les attributions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

La délégation du personnel au CSE exerce aussi le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Article 10.2 — Attributions dans les entreprises de 50 salariés et plus

Les attributions du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus sont définies aux articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.

Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- la modification de son organisation économique ou juridique ;
- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés exerce également les attributions du comité social et économique prévue à l'article 10.1 de la présente convention.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

Sauf accord d'entreprise, le comité social et économique est consulté annuellement sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 11 — Moyens et fonctionnement du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Le nombre d'heures de délégation des représentants, fixé par décret en Conseil d'État en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation, ne peut être inférieur à 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés et à 16 heures dans les autres entreprises.

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

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

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

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

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

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

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

Article 12 — Composition du CSE

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État tenant compte de l'effectif de l'entreprise.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7 du code du travail.

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, prévues à l'article L. 2143-22 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19 du code du travail.

Article 13 — Comité social et économique central et comités d'établissements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le CSE central est régi par les dispositions des articles L. 2316-1 à L. 2316-19 du code du travail.

Les comités d'établissements sont régis par les dispositions des articles L. 2316-20 à L. 2316-26 du code du travail.

Le secrétaire du CSE central bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 14 — Conseil d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les dispositions relatives au conseil d'entreprise sont régies par les articles L. 2321-1 à L. 2321-10 du code du travail.

Article 15 — Comité de groupe

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

La composition, les attributions et le fonctionnement du comité de groupe sont définis par les articles L. 2331-1 à L. 2334-4 du code du travail.

Le secrétaire du comité de groupe bénéficiera d'un crédit d'heures spécifique de 20 heures par semestre.

Article 16 — Protection des représentants du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les membres du comité social et économique bénéficient d'une protection particulière contre les mesures de licenciement conformément aux dispositions des articles L. 2411-1 à L. 2437-1 et L. 5125-4 du code du travail.

Les règles relatives au licenciement des membres élus du comité social et économique et des représentants syndicaux au CSE sont fixées par les articles L. 2411-1 à L. 2411-22 et R. 2411-1 à R. 2422-1 du code du travail.

Sous-titre II Dialogue social dans la branche

Article 17 — Ambitions et orientations du dialogue social de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La branche professionnelle des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes comprend de nombreuses spécificités. Elle se caractérise notamment par une grande diversité de taille et de nature de l'activité des entreprises qui la composent.

L'évolution significative du secteur et de l'organisation des entreprises qui le constituent a entraîné l'émergence de politiques sociales spécifiques d'entreprise, voire de groupe, en accompagnement de leur stratégie.

La possibilité pour les entreprises d'être confrontées à des situations économiques différentes est devenue un paramètre à prendre en considération dans les négociations de branche.

Dans ce contexte, les parties réaffirment l'importance du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs et considèrent qu'il convient donc de définir ses enjeux par rapport à la négociation d'entreprise.

Les ambitions du dialogue social :

- faire vivre les relations sociales au niveau de la branche ;
- assurer un socle de règles sociales applicables à toutes les entreprises ;
- adapter ce socle social au contexte évolutif ;
- établir un dialogue social loyal, ouvert et constructif.

Les orientations du dialogue social :

- adapter les dispositions de branche aux évolutions législatives ;
- favoriser la signature d'accords collectifs de branche tout en prenant en considération la diversité d'entreprises ;
- retenir, en fonction du sujet, le type d'accord le plus approprié (application de manière uniforme ou accord fixant des principes communs mais laissant des marges de manœuvre au niveau local pour, par exemple, des modalités de mise en œuvre).

Article 18 — Articulation des conventions et accords de branche avec les accords d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Article 19 — Rôles et attributions des instances du dialogue social de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

Article 19.1 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

Missions :

La CPPNI a pour missions principales de :

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

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

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

La CPPNI pourra examiner :

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

Composition :

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 19.2 — Commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Missions :

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

Composition :

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

Article 19.3 — Groupe de travail paritaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

Missions :

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

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

Composition :

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

Article 19.4 — Copil prévoyance ICGV

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

Mission :

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

Composition :

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

Article 20 — Moyens de fonctionnement des réunions paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Il convient de faciliter la présence des négociateurs aux réunions paritaires de la CCN.

Article 20.1 — Autorisation d'absence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les salariés d'entreprises représentant leur organisation syndicale appelés à participer aux réunions des commissions paritaires nationales ou groupes de travail bénéficient d'une autorisation d'absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation aux réunions paritaires.

Article 20.2 — Maintien de la rémunération. - Temps de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer aux réunions est intégralement maintenue par l'employeur.

Les salariés d'entreprises appelés à participer aux réunions paritaires doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal des 11 heures consécutives avant de reprendre leur poste de travail.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la CPPNI, des groupes de travail paritaires ou de la CPNEFP est rémunéré comme temps de travail effectif lorsqu'il est effectué en dehors du temps de travail et qu'il dépasse, en durée, le temps normal du déplacement entre le domicile du salarié et le lieu de travail.

Le point de départ du calcul des heures de repos commence à l'heure où le salarié arrive dans sa localité.

Article 20.3 — Frais de déplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les frais de déplacement sont pris en charge dans le cadre de l'accord de branche sur le financement du paritarisme. Le temps nécessaire au déplacement est considéré comme du temps de travail.

En effet, les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention sont tenus de contribuer annuellement au financement du paritarisme à hauteur de 0,1 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette de cotisations de sécurité sociale.

Article 20.4 — Temps de préparation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Il est accordé par représentant au maximum une journée par réunion dans le cadre de la préparation des réunions plénières (CPPNI et CPNEFP) sur présentation d'un justificatif à l'employeur. Ces temps de préparation sont considérés et payés comme du temps de travail effectif et pris en charge par l'employeur.

Titre III Hygiène, sécurité, prévention

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail et notamment les dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4511-1 et des articles R. 4121-1 à R. 4544-11 du code du travail.

Article 21 — La prévention de la santé et sécurité au travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les parties signataires affirment leur ferme volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés de la branche

professionnelle, par une politique de prévention durable et efficace.

L'intégration de la santé et la sécurité dans la politique de l'entreprise doit se faire le plus en amont possible, compte tenu des enjeux avant tout humains, mais également économiques et juridiques en présence.

Les parties signataires souhaitent pour cela d'une part mettre en avant certains dispositifs indispensables à toute démarche de prévention, et d'autre part se doter d'outils spécifiques efficaces pour améliorer la sécurité et la prévention de la santé au travail.

Article 21.1 — L'évaluation des risques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. En cas de recours à une entreprise prestataire de services, les dispositions relatives à l'analyse en commun des risques, par le plan de prévention, prévues aux articles R. 4512-6 et suivants du code du travail, devront être respectées.

Les entreprises prestataires de service intervenant dans l'entreprise devront être associées à cette démarche, pour ce qui est des interférences entre les activités, installations et matériels avec l'entreprise donneuse d'ordres.

a) Le document unique d'évaluation des risques

Les résultats de cette évaluation doivent être transcrits dans un document unique d'évaluation des risques, mis à jour dans les conditions fixées par voie réglementaire, et tenu à la disposition notamment des salariés et du CSE.

Ce document, obligatoire dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif, doit être exhaustif et opérationnel, pour constituer un véritable outil de suivi et de décision.

b) L'exposition à certains facteurs de risques professionnels dans la branche

Les principaux facteurs identifiés dans la branche sont les suivants (art. R. 4541-1 du code du travail) :

– au titre des contraintes physiques marquées :

-- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (en particulier les risques liés aux transferts des carcasses, rolls, chariots, bacs et les risques liés aux débuts et fins de chaîne) ;

-- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (en particulier les risques liés aux positions debout prolongées, aux positions accroupies prolongées, aux postures en torsion, aux contraintes relatives au maintien des bras en l'air) ;

-- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail,

– au titre de l'environnement physique agressif :

-- les températures extrêmes (chaudes ou froides et les variations de températures) ;

-- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;

-- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail,

– au titre de certains rythmes de travail :

-- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail ;

-- selon des études récentes, le travail de nuit peut avoir de graves conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes d'augmentation des risques de cancer ;

-- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un ou de plusieurs gestes, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini ;

-- le travail en équipes successives alternantes (2 × 7, 3 × 7,... avec rotation d'une semaine sur l'autre).

Enfin, les partenaires sociaux, forts du constat d'une forte sinistralité liée aux troubles musculosquelettiques (TMS), souhaitent en faire une priorité en matière de prévention.

Le diagnostic des situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

Un diagnostic préalable des situations d'exposition à certains facteurs de risques professionnels doit être mis en œuvre avant tout plan de prévention, et reposer sur une analyse des situations de travail, au regard des facteurs de risques. La mise en œuvre du diagnostic est une réelle opportunité d'alimenter ou de ré-impulser la dynamique pluridisciplinaire qui doit présider à la politique de prévention de l'entreprise. L'objectif est de dépister les situations de travail pénalisantes puisque la clé de la réussite d'une étude de situation de travail réside dans la prise en compte des liens entre les facteurs de risques et l'organisation du travail.

Les mesures de prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

Les entreprises devront mettre en place certaines des mesures suivantes :

– des mesures tendant à la réduction des poly-expositions (par exemple amélioration des transferts de produits et d'animaux, amélioration des process de début et fin de chaîne, amélioration des conditions de travaux postés en station debout prolongée, amélioration de l'environnement et l'organisation du travail) ;

– des mesures tendant à l'amélioration des conditions de travail des salariés (par exemple prévoir un temps de réveil musculaire avant la prise de poste sur le temps de travail, mener une campagne d'information et de sensibilisation auprès des ateliers de production, démarches d'échange avec les entreprises prestataires de services...) ;

– des mesures liées au développement des compétences et qualifications (promotion des CQP, développement des compétences et accès à la formation, accompagnement renforcé des jeunes entrants, formation de référents « sécurité », formation des encadrants de proximité à la gestion d'équipe et la santé au travail...).

c) L'évaluation des risques psychosociaux (RPS)

Il est communément admis que les RPS, s'ils ne sont pas strictement définis à ce jour, englobent les notions de stress, de violences internes (harcèlement moral ou sexuel), et de violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre de salariés).

Les RPS peuvent être liés à différents facteurs : intensité du travail et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie,

mauvaise qualité des rapports sociaux, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail...

Un certain nombre de situations entrant dans la catégorie des RPS ont été identifiées comme constituant des facteurs de risques professionnels dans la branche :

- une écoute difficilement disponible ;
- une implication à faire progresser ;
- une insuffisance de reconnaissance ;
- une ambiance et un collectif de travail dégradés ;
- un modèle managérial individualisé et descendant (gestion des relations de personne à personne).

Comme tout autre risque, les RPS doivent être évalués par l'employeur et retranscrits dans le document unique d'évaluation des risques. Une fois les risques identifiés, ils doivent être suivis au moyen d'indicateurs (via des questionnaires, entretiens...), et permettre l'établissement de plans d'action (aménagement du temps de travail, de l'organisation du travail, action sur l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, sur l'évolution du management...).

Article 21.2 — Les outils de prévention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

a) Le suivi de l'état de santé des salariés

L'employeur devra respecter les dispositions relatives aux visites médicales obligatoires, et notamment celles prévues aux articles R. 4624-10 et suivants du code du travail (visite médicale avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai).

En outre, une surveillance médicale devra être mise en place dans les cas prévus à l'article R. 4624-17 du code du travail, notamment en cas d'exposition à certains agents biologiques.

Le suivi de l'état de santé de chaque salarié est en effet indispensable pour s'assurer de son aptitude au poste de travail.

b) Visite médicale de conducteurs de véhicules poids lourds

Pour le personnel de conduite justifiant au moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité des permis de conduire des catégories C et C 1 est pris en charge par l'employeur.

Le temps nécessité par ces visites est pris soit sur les heures de travail des salariés sans qu'il puisse pour cela être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

c) L'analyse des accidents du travail et des maladies professionnelles

Toute démarche de prévention doit intégrer l'analyse des accidents du travail et les maladies professionnelles (AT/MP) en remontant aux causes les plus en amont, et en y associant les membres du CSE.

Pour cela, l'entreprise doit définir des indicateurs précis permettant un suivi régulier, avec une périodicité régulière de la sinistralité parmi lesquels figurent, au minimum :

- le taux de fréquence des AT/MP ;
- le taux de gravité des AT/MP ;
- le nombre d'accidents de trajet

L'entreprise pourra par ailleurs retenir d'autres indicateurs.

L'analyse de l'AT doit être faite en lien avec un membre du CSE, et dans les 48 heures suivant la survenance de l'AT. En cas de recours à la prestation de service, l'arbre des causes devra être établi en coordination avec le donneur d'ordre.

Des actions humaines, organisationnelles ou techniques devront être mises en œuvre pour éviter tout nouvel événement. Ces actions devront être systématiquement remontées aux différents CSE.

d) Les procédures d'accueil et de ré-accueil

L'accueil et le ré-accueil des salariés sont des étapes essentielles qui influent directement sur les conditions de travail. Elles doivent être formalisées et de qualité, et associer les différents acteurs de l'entreprise (RH, encadrant, collègues de travail, IRP...).

La procédure d'accueil, tout d'abord, qui concerne les nouveaux embauchés, doit être suffisamment développée de manière à intégrer au mieux le salarié lors de son arrivée dans l'entreprise. Ainsi, au minimum, les étapes suivantes devront être respectées :

- remise et présentation d'un livret d'accueil ;
- visite des locaux de l'entreprise ;
- présentation du poste ;
- formation sécurité au poste de travail ;
- désignation d'un référent chargé d'accompagner le nouvel embauché durant sa phase d'intégration.

La procédure de ré-accueil, nonobstant les dispositions relatives aux entretiens professionnels obligatoires, vise, elle, les salariés de retour dans l'entreprise après une absence de longue durée (supérieure à 1 mois, hors congés). L'objectif est de permettre la reprise du travail du salarié dans les meilleures conditions physiques et psychologiques, à travers un accompagnement spécifique, afin, si nécessaire, de produire un plan d'actions immédiat suite à l'analyse des causes, y compris l'aménagement du poste de travail.

e) Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle sont définis à l'article R. 4311-8 du code du travail comme des « dispositifs ou moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité ».

Leur utilisation découle de l'évaluation des risques menée au préalable dans l'entreprise, et doit être subsidiaire par rapport aux équipements de protection collectifs.

Les conditions de mise à disposition et d'utilisation des EPI sont déterminées par l'employeur après consultation du CSE et devront respecter le cas échéant les prescriptions réglementaires existant pour certains travaux. Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection, et à rechercher, en accord avec le CSE, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et notamment celles concernant le port de matériels de protection individuel.

Des effets de protection seront fournis pour certains postes particuliers exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée et anormale. L'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété. Les ouvriers travaillant dans les chambres froides sont munis, par les soins de l'établissement, de vêtements appropriés.

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

L'employeur doit en outre :

- s'assurer de la conformité réglementaire des EPI ;
- maintenir les EPI en état de conformité en procédant aux vérifications nécessaires ;
- informer et former les salariés à leur utilisation.

L'implication et la sensibilisation des salariés concernés en amont sont également essentielles pour favoriser l'appropriation et l'adhésion des salariés concernés par le port des EPI.

f) Les équipements de travail

L'utilisation des équipements de travail doit prendre en compte la sécurité des salariés, et respecter les dispositions prévues aux articles R. 4323-1 et suivants du code du travail.

Cette prise en compte suppose notamment :

- l'acquisition d'équipements conformes aux normes ;
- l'information et la formation des salariés à l'utilisation des équipements en toute sécurité ;
- des vérifications périodiques des équipements ;
- des conditions de maintenance des équipements limitant les risques.

Certains équipements font en outre l'objet de dispositions spécifiques dans le code du travail (équipements de levage des charges, équipements mobiles, équipements pour l'exécution de travaux en hauteur, équipements électriques...), auxquelles il convient de se référer.

Article 22 — La commission santé sécurité et conditions de travail et la commission d'hygiène sécurité et prévention : Fonctionnement. - Moyens. - Formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 22.1 — Mise en place. - Composition. - Rôle. - Missions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

a) La commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) est instaurée dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 300 salariés.

Cette commission se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE.

Elle fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Les membres de la CSSCT sont obligatoirement membres du CSE.

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant du 2nd collège ou le cas échéant du 3e collège.

Les prestataires de services et les services vétérinaires seront invités à participer aux réunions des CSSCT.

b) La commission d'hygiène, sécurité et prévention

Au regard de l'attachement des partenaires sociaux aux enjeux en matière de santé et de sécurité, une commission d'hygiène, sécurité et prévention est constituée dans les entreprises n'atteignant pas 300 salariés mais occupant d'une façon habituelle un minimum de 25 salariés.

Cette commission, aura vocation à préparer et communiquer les éléments nécessaires permettant d'aborder au mieux les questions de santé et de sécurité lors des CSE.

De ce fait, les membres de la commission sont obligatoirement membres du CSE (dont maximum 1/3 de suppléants). Elle comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins 1 représentant du second collège ou le cas échéant du 3e collège.

Les prestataires de services et les services vétérinaires seront invités à participer aux réunions des commissions d'hygiène, sécurité et prévention.

Article 22.2 — Moyens de fonctionnement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions tant pour les réunions que pour les études et enquêtes. Ce temps leur est payé comme temps de travail effectif.

Ils disposent d'un crédit d'heures mensuel de délégation qui dépend de l'effectif de l'établissement :

- établissements de 25 à 49 salariés : 1 heure ;

- établissements de 50 à 149 : 3 heures ;
- établissements de 150 à 299 : 5 heures ;
- établissements de 300 à 999 : 7 heures ;
- établissements de 1 000 salariés et plus : 10 heures.

Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois.

Cette règle ne peut conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation des heures ainsi cumulées, le représentant du CSSCT ou commission d'hygiène, sécurité et prévention doit informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue.

Article 22.3 — Formation des représentants

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les membres de la CSSCT, de la commission d'hygiène, sécurité et prévention et par extension, conformément aux dispositions légales, du CSE, bénéficient, dans les conditions précisées à la présente convention collective, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Le représentant syndical à la CSSCT, s'il existe, devra également bénéficier d'une formation.

a) Bénéficiaires

Bénéficient de cette formation les salariés qui, n'ayant pas déjà suivi une formation du type de celle prévue ici, détiennent un mandat du personnel au CSE, à la CSSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention.

Ce droit à la formation est renouvelable lorsque les représentants au CSSCT ou à la commission d'hygiène, sécurité et prévention ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

b) Nature de la formation

La formation visée ci-dessus dont bénéficient les membres du CSE, de la CSSCT ou de la commission d'hygiène, sécurité et prévention a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme préétabli, qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son établissement. Elle répond également au caractère spécifique de ces établissements ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein de celui-ci.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients des diversités de situations pouvant exister au sein même de la branche, incitent les membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention à suivre une formation complémentaire, en sus de la formation légale obligatoire, lorsque nécessaire leur permettant d'appréhender les particularités de l'entreprise en matière de santé, sécurité et prévention.

c) Conditions d'exercice du stage de formation. – Durée du stage de formation

Le stage de formation est d'une durée de 5 jours ouvrables.

Il est pris en 1 seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

Au moment de la prise de mandat, l'employeur organisera une formation adaptée au contexte de l'entreprise auprès d'un organisme de son choix dans la limite de 2 jours afin de permettre aux membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention d'appréhender au mieux les conditions locales d'exercice de l'activité.

d) Demande de stage de formation

Le membre de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci.

Si l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus de la demande de congé doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. Dans ce cas, il sera reporté à une date fixée dans la limite de 6 mois par le salarié en concertation avec l'employeur.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

e) Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des membres de la CSSCT et de la commission d'hygiène, sécurité et prévention sont ceux visés à l'article R. 2315-12 du code du travail.

Ces organismes délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f) Prise en charge de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés

L'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour sont pris en charge dans les conditions fixées par voie réglementaire ;
- le paiement des organismes de formation se fait dans les limites fixées par voie réglementaire.

Article 23 — L'hygiène

L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Cette obligation est la base des principes généraux de prévention parmi lesquels figure l'hygiène.

Sans préjudice des dispositions communautaires et nationales relatives au fonctionnement des établissements mettant sur le marché des produits d'origine animale ou des denrées contenant des produits d'origine animale, du règlement intérieur de l'entreprise ou du plan de maîtrise sanitaire de l'entreprise, l'hygiène au travail repose notamment sur :

- des comportements individuels ;
- des locaux adaptés ;
- l'entretien et le nettoyage réguliers des locaux et équipements de travail.

Article 23.1 — Comportements individuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

L'hygiène au travail dans les entreprises du secteur de la transformation des viandes nécessite un nettoyage régulier des mains.

Le personnel affecté à l'abattage des animaux, au travail et à la manipulation des viandes fraîches est tenu de se laver et de se désinfecter les mains avant, pendant et après les opérations de travail. Le lavage des mains se fait avec de l'eau et du savon mais la technique de lavage employée doit être adaptée aux besoins et/ou au milieu de travail.

Les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis gratuitement par l'employeur qui en assure l'entretien, la réparation ou le remplacement. L'employeur choisit des EPI appropriés aux risques à prévenir, ainsi qu'aux conditions et caractéristiques particulières du travail.

Les EPI sont réservés à un usage personnel, sauf si la nature de l'équipement ou les circonstances exigent leur utilisation successive par plusieurs personnes (casques par exemple). Dans ce cas, des mesures appropriées doivent être prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs.

Article 23.2 — Locaux adaptés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

L'employeur met à la disposition des salariés les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisances, et des douches.

En application de l'article R. 4225-5 du code du travail, un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié à son poste de travail ou à proximité de celui-ci lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Toutes ces installations doivent être conçues de façon à permettre un nettoyage efficace. Elles sont maintenues en état de propreté constant et régulièrement entretenues.

Les lavabos doivent être pourvus d'eau courante chaude et froide, de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-main à usage unique.

Les vestiaires collectifs sont isolés du lieu de travail mais placés à proximité du passage des salariés. Les armoires permettent de suspendre 2 vêtements de ville. Elles comprennent un compartiment réservé aux vêtements de travail susceptibles d'être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes.

Les vestiaires doivent être adaptés afin de permettre notamment le séchage des vêtements de travail dans un endroit aménagé à cet effet.

En cas de personnel mixte, les vestiaires et installations sanitaires doivent être séparés.

Dans les locaux fermés, l'air doit être renouvelé de façon à maintenir un état de pureté de l'atmosphère dans le but de préserver la santé des travailleurs et d'éviter des élévations exagérées de température, une humidité trop importante ou des odeurs désagréables.

Conformément aux dispositions du code du travail, il est interdit de manger dans les locaux de production.

Lorsque le nombre de salariés le justifie, l'employeur doit mettre à disposition un local spécifique permettant aux salariés de se reposer ou de se restaurer. Le local doit être clair, propre, aéré et chauffé. Il est équipé d'un robinet d'eau potable, d'un réfrigérateur et d'une installation permettant de réchauffer des plats. Le nettoyage de ce local et de ses équipements est à la charge de l'employeur. Les utilisateurs doivent cependant laisser après usage un emplacement et des équipements propres.

Les salariés affectés à des postes où sont effectués des travaux salissants (zones de bouverie, d'activité de première transformation, 5e quartier, station d'épuration, notamment) dans des établissements, notamment des abattoirs, doivent disposer de douches chaudes sur le lieu de travail. Les douches sont installées dans des cabines individuelles. Le temps passé à la douche, sur le lieu de travail, dans la limite de 15 minutes par jour, est indemnisé au taux horaire de base correspondant au niveau et échelon du salarié. Il n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Article 23.3 — Entretien et nettoyage des équipements et locaux de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

L'employeur met à disposition des salariés des locaux propres et en bon état. Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés par l'employeur.

Comme les locaux, les équipements de travail (outils, tenue de travail et autres équipements de protection) doivent être nettoyés régulièrement et entretenus (réparés ou renouvelés). L'employeur met à disposition des salariés les facilités nécessaires pour le maintien en bon état du matériel et des instruments utilisés pour le travail.

Article 24 — Dispositions particulières aux jeunes travailleurs en matière d'hygiène et de sécurité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Titre IV Relations individuelles de travail - Le contrat de travail

Sous-titre Ier Embauche. - Exécution du contrat de travail

Article 25 — Liberté d'opinion et non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 25.1 — Droits et libertés dans l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail.

Article 25.2 — Non-discrimination au recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

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

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services compétents de l'État. Ils peuvent, en outre, recourir au recrutement direct.

Le personnel est tenu régulièrement informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes et/ou emplois sont vacants par tout moyen approprié.

Article 26 — Les contrats de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 26.1 — Le contrat à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le contrat à durée indéterminée est la norme en matière de contrat de travail dans la branche Industries et commerces en gros des viandes.

Le recours à d'autres types de contrats doit être justifié selon la réglementation en vigueur.

Article 26.2 — Le contrat à durée déterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La durée totale du CDD pour surcroît d'activité ne peut pas excéder 18 mois, renouvellement inclus.

Le nombre de renouvellements possibles est porté à 6, sous respect de la durée maximale.

Le renouvellement devra faire l'objet d'un avenant avant le terme initialement prévu du contrat.

Il n'existe pas de délai de carence entre 2 renouvellements.

Ces dispositions ne doivent pas avoir pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 27 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Toute embauche à durée indéterminée est précédée d'une période d'essai dont les conditions et la durée sont, pour chaque catégorie de salariés indiquées ci-dessous.

La durée de la période d'essai

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Délai de prévenance

Ainsi, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 du code du travail, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par ailleurs, en application de l'article L. 1221-26 du code du travail, lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Article 28 — Remplacements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La notion de remplacement au sens du présent article est le fait d'assurer, provisoirement, le poste du titulaire absent.

2 situations peuvent se présenter :

- le remplacement dans un poste de classification supérieure : dans ce cas, le salarié assurant le remplacement perçoit une indemnité compensatrice de remplacement égale à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum du poste qu'il occupe au titre du remplacement ;
- le remplacement dans un poste de classification inférieure : tout salarié pourra être amené à effectuer de manière provisoire des travaux correspondant à une classification inférieure : dans ce cas, il n'y a aucun changement de classification, ni de diminution du salaire de base.

Dans les 2 situations, l'ensemble des primes afférentes attachées à l'emploi provisoirement occupé sont accordées. En revanche, l'ensemble des primes de l'emploi habituel ne sont pas perçues.

Le remplacement dans un poste différent implique que le salarié dispose des compétences nécessaires à la tenue dudit poste, et en conséquence d'un certain degré de polyvalence. Le salarié sera formé sur les postes sur lesquels il est susceptible d'effectuer des remplacements, notamment sur la partie sécurité.

Article 29 — Mutation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Si, à la suite d'accords économiques ou autres survenant entre 2 ou plusieurs entreprises, quelle que soit la nature de leur activité, un collaborateur d'une des entreprises accepte de passer dans une autre, son contrat de travail sera transféré conventionnellement, lequel prévoira :

- la reprise de l'ancienneté du salarié, et des droits y afférents ;
- le maintien des dispositions contractuelles du salarié.

Le transfert du contrat de travail du salarié fera l'objet d'une convention tripartite de transfert, afin d'acter le consentement des parties.

Le salarié devra bénéficier d'un délai de réflexion de 1 mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le transfert s'effectue dans le cadre de l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 30 — Absences fortuites. - Journée défense et citoyenneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 30.1 — Absences fortuites

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Sauf en cas de maladie ou d'accident, toute absence du salarié, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du supérieur hiérarchique ou de la direction.

En cas d'absence imprévue ou pour une raison réellement indépendante de sa volonté, le salarié doit aviser l'employeur dans les 48 heures par tout moyen à sa convenance, sauf cas de force majeure.

L'absence non autorisée préalablement ou non justifiée dans les 48 heures constitue une absence irrégulière.

Les absences provoquées par maladie ou accident constituent une simple suspension du contrat de travail dans les limites précisées à l'article 31 à condition qu'elles soient à la fois :

- notifiées aussitôt que possible à l'employeur, sauf cas de force majeure ;
- justifiées dans les 48 heures suivant l'arrêt par un certificat médical indiquant la durée prévisible de l'indisponibilité. L'absence de présentation du certificat médical dans le délai indiqué ci-dessus constitue une faute qui peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Les prolongations successives d'arrêt de travail doivent être signalées à l'employeur au plus tard la veille du jour prévu initialement pour la reprise, sauf à être considérées comme absences irrégulières ; le certificat médical justificatif doit être produit dans les 48 heures, sous peine des mêmes sanctions que pour le certificat initial d'arrêt de travail.

Article 30.2 — Absences spécifiques liées à des activités d'intérêt général ou civil

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

a) Journée défense et citoyenneté

Tout jeune salarié ou apprenti de 16 à moins de 26 ans est autorisé à s'absenter de manière exceptionnelle pour participer à la journée défense et citoyenneté, dans les conditions prévues aux articles L. 114-1 et suivants du code du service national.

La journée défense et citoyenneté est un cas d'absence rémunéré par l'employeur ; elle est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération, et ne peut pas être un motif de rupture du contrat de travail.

b) Autres absences

Il convient de se référer aux dispositions légales en ce qui concerne les autres types d'absences spécifiquement prévues (réservistes militaires, sapeur-pompier volontaire, élections...).

Article 31 — Absences pour maladie ou accident

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 31.1 — Garantie d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

La durée de garantie d'emploi est fixée à :

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

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

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

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

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

Le salarié, dont le contrat se trouve ainsi résilié, bénéficie pendant une durée de 6 mois à compter de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi adapté à ses nouvelles aptitudes physiques, pour autant qu'un tel emploi existe et soit vacant. Pour bénéficier de ce droit, l'intéressé doit notifier à la direction, dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité, son intention de s'en prévaloir.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 31.2 — Indemnisation des ouvriers et employés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

a) Durée

En cas de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures, les salariés sont indemnisés selon les conditions ci-dessous :

- maladie, accident non professionnels : 4 mois maximum, sous réserve d'une présence continue minimale de 6 mois ;
- maladie professionnelle, accident du travail, accident de trajet : 5 mois maximum, sous réserve d'une présence continue minimale de 1 mois.

La présence continue minimale du salarié s'apprécie au premier jour de l'arrêt du travail.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter :

- du 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail, à un accident de trajet ou à une maladie professionnelle,
- du 6e jour d'absence si elle est consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel (sauf cas de rechute d'une même maladie donnant lieu à suppression du délai de carence de la sécurité sociale).

Lorsque la maladie ou l'accident non-professionnels excède 45 jours, le délai de carence de 5 jours est ramené à celui de la sécurité sociale. Il en est de même en cas d'hospitalisation.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviennent au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus. En tout état de cause la durée totale d'indemnisation est limitée aux durées maximales prévues au 1er paragraphe.

Dans le cas où l'absence ininterrompue d'un salarié se poursuit l'année suivante, la durée maximale d'indemnisation reste également limitée aux durées maximales prévues au 1er paragraphe même si l'absence du salarié a débuté l'année précédente.

b) Indemnisation

L'indemnité se calcule de manière à maintenir au salarié malade ou accidenté 100 % du salaire effectif net qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, sous déduction de la CSG/CRDS sur les IJSS perçues et des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (panier, transport, etc.) et primes liées à la présence effective du salarié (habillement, etc.).

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite d'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

De l'indemnité ainsi calculée est déduite la valeur des prestations représentatives de salaire que les intéressés toucheront du fait :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement) ;
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par leur seul versement ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés dans les meilleurs délais sur présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes concernés.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires.

Article 31.3 — Indemnisation des techniciens et agents de maîtrise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les appointements des agents de maîtrise, techniciens ou assimilés dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou accident dûment constatés et reconnus par certificat médical sont, selon les cas, maintenus ou complétés afin que les ressources des intéressés atteignent les chiffres suivants :

- après 6 mois de présence dans l'entreprise et jusqu'à 10 ans : 100 % pendant 4 mois ;
- après 10 ans de présence dans l'entreprise : 100 % pendant 4 mois, 70 % pendant les 3 mois suivants.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- 100 % pendant 5 mois.

Les prestations touchées par les intéressés :

- indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
 - indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance, mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
 - indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements,
- feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si un salarié agent de maîtrise, technicien ou assimilé se trouve plusieurs fois en arrêt maladie, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé au début de sa maladie. Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement ne peut avoir effet avant l'expiration des périodes d'indemnisation prévues ci-dessus. Cette notification devra être faite par lettre recommandée. L'intéressé percevra les indemnités de licenciement prévues à l'article 47 de la présente convention.

Les indemnités de maladie tiennent lieu d'indemnité de préavis. Toutefois, les intéressés auront une priorité absolue de réengagement dans

un emploi similaire durant les 12 mois suivant leur licenciement.

Article 31.4 — Indemnisation des cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les appointements des cadres, dont le contrat se trouve suspendu à la suite de maladie ou accident, dûment constaté et reconnu par certificat médical, sont complétés ou maintenus dans les conditions suivantes :

- après 6 mois de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant 4 mois ;
 - 70 % pendant les 2 mois suivants,
- après 3 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant 4 mois ;
 - 70 % pendant les 3 mois suivants,
- au-delà de 8 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant 4 mois ;
 - 70 % pendant les 4 mois suivants.

Accident du travail et maladie professionnelle :

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, la condition de présence est ramenée à la durée de la période d'essai. L'indemnisation est assurée comme suit à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- 100 % pendant 5 mois ;
- 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les prestations touchées par les intéressés :

- indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance mais pour la seule quotité versée par l'employeur ;
- indemnités versées par les responsables d'un accident, à l'exclusion de celles provenant d'une assurance individuelle contractée par les intéressés et constituée par leurs seuls versements, feront l'objet d'une déclaration à l'employeur pour que la déduction en soit faite.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne peut, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas de décès ou d'incapacité permanente totale résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, l'employeur garantira au cadre ou à ses ayants droit une somme égale à la rémunération perçue pendant ses 12 derniers mois d'activité, cette garantie étant accordée par lui-même ou par une assurance au nom du cadre.

Cette garantie est indépendante de celle accordée pour les mêmes objets par la sécurité sociale ou le régime de retraite des cadres en vertu de ses dispositions minima obligatoires. Toutefois, si l'employeur assume bénévolement la couverture de ce risque, sous quelque forme que ce soit, il pourra en tenir compte dans le calcul de cette garantie.

Article 31.5 — Remplacement en cas de maladie ou d'accident des cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment constatées ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé la notification du remplacement ne peut avoir effet qu'à l'expiration des périodes d'indemnisation prévues à l'article 31 de la présente CCN. Cette notification doit être faite par lettre recommandée.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à de tels congédiements qu'en cas de nécessité s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. L'intéressé aura alors une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire durant les 2 années suivant son licenciement.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement faite dans les conditions prévues ci-dessus.

Le cadre ainsi licencié recevra :

- a) Les indemnités de maladie pendant la période prévue, ou jusqu'au jour de sa guérison, si celle-ci est antérieure à la fin de ladite période ;
- b) Le montant de l'indemnité de préavis.

Enfin, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Article 32 — Maternité et adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 32.1 — Protection de la maternité (naturelle et adoptive)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

- a) Interdiction de licencier pendant la grossesse ou le congé d'adoption

L'employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes ou pendant les 10 semaines qui suivent les congés pris immédiatement après le congé de maternité, conformément aux dispositions légales actuellement applicables.

Au cours de cette période de 10 semaines, l'employeur peut toutefois notifier son licenciement au salarié, s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

Cette protection de 10 semaines est également étendue au père salarié (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant).

Dans ce cas, le licenciement ne peut prendre effet ou être signifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail telles que définies au paragraphe ci-après.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa ci-dessus, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de 15 jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée au foyer, dans un délai de 15 jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les dispositions précédentes ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

b) Interdiction d'emploi

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement dont, au moins, 6 semaines après celui-ci.

c) Possibilité pour la femme enceinte de rompre son contrat sans préavis

La salariée en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture, conformément aux dispositions légales en vigueur.

d) Aménagements d'horaires

Sous réserve d'une attestation du médecin traitant ou de l'attestation de prise en charge de la CPAM/CARSAT au titre de la grossesse et à partir du 3e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, dans la limite d'une heure par jour, à partir plus tôt et/ou arriver plus tard, sans perte de salaire.

e) Autorisations d'absence. – Examens obligatoires

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits liés à l'ancienneté.

Article 32.2 — Congé de maternité et d'adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

a) Durée du congé

La salariée a le droit, sur justification par certificat médical, de suspendre son contrat de travail pendant une période de 16 semaines commençant 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant 10 semaines après la date de celui-ci.

Cette période est portée à 26 semaines commençant 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant 18 semaines après la date de celui-ci lors de la naissance d'un 3e enfant (ou au-delà de 3 enfants) :

- si la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L. 529 du code de la sécurité sociale ;
- ou si la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables.

Pour permettre une certaine souplesse dans la répartition des congés pré et postnatal, l'article L. 1225-19 du code du travail donne aux salariées concernées la possibilité de faire varier de 8 à 10 semaines la durée de leur congé prénatal, le congé postnatal étant alors réduit d'autant (de 18 à 16 semaines).

En cas de naissances multiples, la période de suspension prévue ci-dessus, soit 16 semaines, soit 26 semaines, est prolongée dans les conditions légales.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension du contrat de travail prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Prolongation du congé de maternité en cas de naissance prématurée

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation de l'enfant après sa naissance, la période de suspension du contrat de travail, telle qu'elle résulte des dispositions légales, est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de congé prénatal.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Adoption

Le salarié à qui un enfant est confié en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge, et à 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

b) Indemnisation du congé de maternité

Les salariées comptant une année de service effectif dans l'entreprise auront droit, pendant toute la durée de leur congé de maternité légal ou de leur congé d'adoption légal, à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon que, compte tenu des

prestations journalières dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur, elles ne subissent pas de perte de rémunération.

c) Garanties d'évolution de la rémunération

En application des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressée d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 32.3 — Changement définitif d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

En cas de demande de changement définitif d'emploi, justifiée selon certificat médical par les suites graves et immédiates de la grossesse ou de l'accouchement, l'entreprise s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de placer l'intéressée dans un autre emploi en rapport avec ses aptitudes du moment.

Si ce changement d'emploi comporte un déclassement, l'intéressée bénéficiera du maintien de son salaire antérieur.

Article 32.4 — Accompagnement de la salariée à son retour dans l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La salariée qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article 33 — Congé de paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le salarié peut bénéficier d'un congé de paternité, quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté, conformément aux articles L. 1225-35, L. 1225-36 et D. 1225-8 du code du travail et articles L. 331-8 et D. 331-4 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois, sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de tous les droits que le salarié tient de son ancienneté (le congé de paternité ne devant pas imputer sur le calcul de la prime d'ancienneté), pour le calcul des congés payés, pour l'intéressement et la participation ainsi que pour les heures liées au compte personnel de formation.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

En cas de décès de la mère au cours du congé de maternité, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant.

L'intéressé avertit son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5.

La suspension du contrat de travail peut être portée à 18 ou 22 semaines dans les cas prévus à l'article L. 331-6 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le père de l'enfant n'exerce pas son droit, le bénéfice de celui-ci est accordé au conjoint salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

À l'issue du congé de paternité, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Garanties d'évolution de la rémunération

Par extension des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération du salarié est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressé d'un congé de paternité.

Article 34 — Congé parental d'éducation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié, homme ou femme, parent naturel ou adoptif, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation s'il justifie de 1 an d'ancienneté, dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, dans les conditions définies ci-dessous.

Le congé parental est de droit, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Le congé parental a une durée initiale de 1 an au maximum.

Il peut être prolongé 2 fois, sans toutefois excéder la date du 3e anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser :

- une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- une durée de 1 an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée de 1 an.

À chaque renouvellement, le (la) salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel, sans que cette activité puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires, ou son activité en temps partiel en congé parental.

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé.

Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins 1 mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Le congé parental total est pris en compte pour moitié pour le calcul de l'ancienneté.

Accompagnement du salarié à son retour dans l'entreprise

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et a droit à un entretien professionnel avec son employeur. L'entretien déterminera les souhaits et besoins en formation, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

À l'issue du congé parental d'éducation, le salarié reprenant son activité initiale bénéficie :

- d'un entretien avec son employeur relatif à sa reprise d'activité et à son orientation professionnelle ;
- d'un accompagnement d'une journée dans le cadre de la procédure d'accueil de l'entreprise ;
- d'un droit à une action de formation professionnelle ;
- de la possibilité d'effectuer un bilan de compétences tel que mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article L. 1225-47 du code du travail. Ce salarié bénéficiera d'une priorité d'accès, le cas échéant, à la période de professionnalisation à l'issue du bilan.

Par ailleurs, pour anticiper et accompagner au mieux le retour dans l'entreprise, le salarié bénéficie, au moment de son départ en congé parental d'éducation, d'un entretien avec son employeur afin d'exposer au salarié les modalités de ce congé.

Garanties d'évolution de la rémunération

Par extension des dispositions de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération du ou de la salariée est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

En d'autres termes, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par l'intéressé(e) d'un congé parental d'éducation.

Article 35 — Congé sans solde pour élever un enfant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail, la mère ou le père de famille peut obtenir, à l'expiration du congé de maternité ou de paternité, un congé sans solde de 6 mois maximum, en vue d'élever son enfant, à condition d'en aviser son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

À l'issue de cette période de 6 mois et sous condition d'avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le salarié concerné est assuré de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de le réintégrer soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à son remplacement définitif et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il aurait été fait application à l'intéressé des règles relatives au licenciement collectif pour raison économique.

En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressé bénéficie pendant 1 an d'une priorité de réembauchage dans l'un des emplois auxquels la qualification lui permet de prétendre avec maintien de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ en congé de maternité ou de paternité.

Article 36 — Garde d'un enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

- soit la moitié de son salaire normal pendant 10 jours au maximum consécutifs ou non sur 1 année civile ;
- soit l'intégralité de son salaire normal pendant 5 jours au maximum consécutifs ou non sur 1 année civile.

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

dans l'année.

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

Article 37 — Dispositions particulières relatives aux parents d'enfants reconnus handicapés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le salarié parent d'un enfant reconnu handicapé à sa charge, au sens du code de la sécurité sociale, bénéficiera :

- l'année de survenance du handicap, quelle qu'en soit la cause (naissance, maladie, accident...), de 5 jours d'absences autorisées payées ;
- l'année de survenance du handicap puis chaque année suivante, pour accompagner l'enfant visé ci-dessus à des examens ou traitements médicaux, sur la base de pièces justificatives, d'un crédit de 4 jours d'absences autorisées payées par an ;
- d'aménagements d'horaires permettant de répartir différemment ses heures travaillées, au besoin sur une période de plusieurs semaines, dans le respect de la législation sur la durée du travail ;
- de la garantie du maintien de l'acquisition de l'intégralité de ses congés payés lorsque le parent perçoit l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Article 38 — Don de jours de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Tout salarié peut renoncer, sur sa demande et en accord avec l'employeur, à tout ou partie de ses jours de repos non pris (dans les limites fixées par le code du travail) au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge :

- d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants dans les conditions fixées à l'article L. 1225-61-1 du code du travail ;
- de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Les modalités pratiques seront vues au niveau de chaque entreprise.

Article 39 — Congés pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

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

Après 1 an d'ancienneté :

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

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées. (1)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-35-1 du code du travail, qui organise le report du congé de naissance.

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 40 — Absence pour convenance personnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Article 41 — Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

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

Article 41 bis — Prime transport

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2022

1. Salariés bénéficiaires

Une prime transport est versée aux salariés pour les frais de carburant et les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes dans les deux cas suivants conformément à l'article L. 3261-3 du code du travail :

- la résidence habituelle ou le lieu de travail du salarié est soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
- les horaires de travail du salarié ne lui permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport (travail de nuit, horaires décalés, etc.).

Elle est également versée pour les frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec :

- leur vélo ou vélo à pédalage assisté personnel ;
- leur engin de déplacement personnel motorisé (trottinettes et patinettes électriques, gyropodes, monoroues, hoverboards, etc.) ;
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- à l'aide de services de mobilité partagée qui comprennent la location ou la mise à disposition de cyclomoteur, motocyclette, vélo électrique ou non, engin de déplacement personnel motorisé ou non, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique et les services d'autopartage à condition que le véhicule mis à disposition soit un véhicule à faible émission.

La notion de “ résidence habituelle ” s'entend comme la résidence fixée à l'adresse déclarée à l'employeur.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques ;
- les salariés qui bénéficient de remboursement de frais de transports en commun (prise en charge à hauteur de 50 % du titre de transport).

2. Justificatifs

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra adresser à son employeur de manière annuelle une attestation sur l'honneur qu'il remplit une des conditions d'éligibilité visées à l'article 41 bis 1 et la photocopie de la carte grise du véhicule utilisé, le cas échéant.

3. Montant et modalités de versement de la prime

Pour chaque salarié bénéficiaire, le montant de la prime transport est fixé 1 euro par jour travaillé dans la limite des dispositions de l'article 81 du code général des impôts (19° ter-b).

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime transport figurera sur le bulletin de paie et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

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

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire, bénéficie de la prise en charge dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet. À défaut, la prise en charge se calcule au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Article 41 ter — Prime panier de jour

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er avril 2024

1. Définition

La prime panier de jour est une indemnité versée par l'employeur pour la restauration de ses salariés :

- lorsque la durée de la pause déjeuner ne leur permet pas de rentrer chez eux ;
- En raison de contraintes particulières d'organisation : travail en équipe, travail posté, journée continue, travail en horaire décalé.

2. Bénéficiaires

Les salariés répondant aux conditions ci-dessus et effectuant 6 h de travail consécutif minimum par jour pourront bénéficier du versement de l'indemnité de panier sans carence ni condition d'ancienneté.

3. Montant et modalités de versement de la prime

Le montant de l'indemnité panier est fixé à 2 € par jour de présence excluant toute forme d'absences assimilées ou non à du temps de travail effectif.

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime panier de jour figurera sur le bulletin de paie et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

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

Article 42 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

Ancienneté	Taux
3 ans	3 %
4 ans	4 %
5 ans	5 %
6 ans	6 %
7 ans	7 %
8 ans	8 %
9 ans	9 %
10 ans et au-delà	10 %

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232).

(Arrêté du 23 mai 2022-art. 1)

Article 43 — Prime de fin d'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021 (n° 433232).

(Arrêté du 23 mai 2022-art. 1)

Article 44 — Repos pour le travail en grand froid et le portage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Sont considérés comme pénibles, à condition d'être effectués de façon régulière et permanente, les travaux accomplis par les salariés :

- affectés au portage à dos des quartiers de carcasse ;
- travaillant en grand froid (à partir de – 15 °C).

Afin de compenser la pénibilité de ces travaux, il est attribué aux salariés concernés un repos compensateur de 1 jour par semestre travaillé.

Les modalités d'application de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'entreprise, étant entendu que ce repos n'ayant pas pour objet d'allonger la durée totale des congés payés ne devra être accolé ni au congé principal, ni à la fraction de ce congé prise en dehors de la période légale.

Sous-titre II Cessation du contrat de travail

Article 45 — Les principaux cas de rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les différents cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée traités dans le présent sous-titre sont les suivants :

- démission ;
- licenciement pour motif économique ;
- licenciement pour motif personnel ;
- rupture conventionnelle ;
- retraite.

Des dispositions spécifiques, détaillées à l'article 49, sont par ailleurs prévues pour la rupture anticipée du contrat à durée déterminée et pour la rupture de certains contrats en alternance.

Article 45.1 — Démission

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le salarié peut décider à tout moment de rompre unilatéralement son contrat de travail, en exprimant cette volonté de manière claire et non équivoque.

Ce mode de rupture ne nécessite aucune motivation de la part du salarié. Conformément à l'article 49, le salarié devra notifier sa démission à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, et respecter le préavis auquel il est tenu.

Article 45.2 — Licenciement pour motif économique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Aux termes de l'article L. 1233-3 du code du travail, 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 suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1°- À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins 1 indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- b) 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- c) 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- d) 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus ;

2°- À des mutations technologiques ;

3°- À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4°- À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les

entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

a) Licenciement collectif pour motif économique

Ralentissement de l'activité

Dès que la direction prévoit une diminution de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, elle doit en informer le comité économique et social central ou le comité économique et social, et le consulter sur les mesures à prendre pour éviter cette éventualité (par exemple : la réduction de l'horaire de travail et notamment la réorganisation du travail entre les services, le repos par roulement, le chômage partiel, la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement).

Modification structurelle de l'entreprise

Lorsque la direction décide une modification des structures de l'entreprise (dans le cadre d'une modernisation, d'une restructuration, d'une fusion, d'une concentration, d'une décentralisation, d'un transfert d'activité ..., etc.), elle doit, dès qu'elle est en mesure de prévoir les conséquences de cette modification dans le domaine de l'emploi, en informer le CSE, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ces prévisions.

Si malgré l'application de ces dispositions, et après mise en œuvre des obligations d'adaptation, de formation et de reclassement, l'employeur se voit contraint d'envisager le licenciement de plusieurs salariés, il devra définir les critères d'ordre des licenciements, et respecter la procédure de licenciement individuel ou collectif pour motif économique applicable.

Procédure de licenciement collectif pour motif économique

Si l'employeur envisage de licencier de 2 à 9 salariés dans une même période de 30 jours, il devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-8 et suivants du code du travail.

Si l'employeur envisage de licencier au moins 10 salariés une même période de 30 jours, il devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-21 et suivants et R. 1233-3-1 et suivants du code du travail.

b) Licenciement individuel pour motif économique

En cas de licenciement individuel pour motif économique, l'employeur devra respecter les dispositions prévues aux articles L. 1233-11 et suivants du code du travail.

c) Reclassement. – Priorité de réembauche

L'employeur recherche avec les représentants du personnel et les services administratifs compétents les possibilités de reclassement soit dans la profession, soit hors de la profession, susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement a dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui peuvent être utilisés pour eux.

Les salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour raison économique d'ordre structurel et qui ont trouvé un nouvel emploi en cours de préavis peuvent quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de leur préavis et en conservant le bénéfice de leur indemnité de licenciement calculée suivant le barème prévu par l'article 47 de la présente convention collective.

Les salariés concernés par un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de ce même délai. La lettre de licenciement mentionne la priorité de réembauchage ainsi que ses conditions de mise en œuvre.

Article 45.3 — Licenciement pour motif personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

En dehors de tout motif économique, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut procéder au licenciement d'un salarié pour un motif personnel, dès lors que cette mesure est motivée par une cause réelle et sérieuse.

L'employeur devra respecter la procédure suivante, dans le respect des dispositions légales (art. L. 1232-1 et suivants du code du travail) :

- convocation à l'entretien préalable ;
- entretien préalable ;
- notification du licenciement.

Par ailleurs, il conviendra de respecter, selon le cas, les dispositions légales spécifiques applicables en cas de licenciement pour motif disciplinaire.

Article 45.4 — Rupture conventionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Soumise à un régime juridique spécifique, sa mise en œuvre doit respecter les dispositions légales prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Article 45.5 — Retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le départ à la retraite vise la situation d'un salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. Ce mode de rupture du contrat de travail n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite, et remplit donc les conditions d'âge départ à la retraite.

La mise à la retraite vise la situation où l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, soit parce que le salarié a atteint l'âge d'attribution d'une retraite à taux plein, auquel cas il devra obtenir son accord, soit parce que le salarié a atteint l'âge de 70 ans, auquel cas il pourra le mettre d'office à la retraite.

Le départ anticipé à la retraite à l'initiative du salarié, avant l'âge de 60 ans, est subordonné à l'application de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (carrières longues et/ou assurés handicapés).

Article 46 — Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Ce préavis est fixé en fonction du mode de rupture du contrat de travail, dans les conditions définies ci-dessous.

Mode de rupture	Durée du préavis
Licenciement	Ouvriers et employés :
	– 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans
	– 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
	Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
	Cadres : 3 mois
	Des dispositions légales spécifiques sont prévues en cas de licenciement d'un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des personnes handicapées.
Démission	Ouvriers et employés :
	– 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans
	– 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
	Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
	Cadres : 3 mois
Rupture conventionnelle	Pas de préavis. La date de rupture du contrat est fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.
Départ à la retraite	Article L. 1237-10 du code du travail
Mise à la retraite	Ouvriers et Employés :
	– 1 mois en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans
	– 2 mois en cas d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
	Techniciens et Agents de maîtrise : 3 mois
	Cadres : 6 mois

La notification de la rupture du contrat de travail intervenant à l'initiative de l'employeur (licenciement ou mise à la retraite) doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de 1re présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Si la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative de l'employé (démission ou départ à la retraite), celui-ci peut la notifier à l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en mains propres contre décharge.

Dispositions spécifiques au licenciement et à la démission

En cas d'inobservation du préavis, non provoquée par une faute grave du salarié, la partie défaillante doit à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la procédure légale de licenciement ou pour rupture sans cause réelle et sérieuse.

L'inobservation du préavis n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler.

Si le salarié congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans devoir l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise.

De même, l'employeur d'un salarié démissionnaire peut le dispenser d'accomplir son temps de préavis si ce dernier lui en fait la demande. Dans ce cas, le salarié ne peut prétendre au versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

Pendant la période de préavis conventionnel (à condition que celui-ci soit effectué) et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour travaillé pendant 2 heures au maximum pour rechercher un emploi. Le moment de la journée où se placent ces absences peut être fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé. Dans le cas où l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, la rémunération du salarié ne subit aucune réduction de ce fait.

Article 47 — Indemnisations en cas de rupture

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 47.1 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Une indemnité distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, au salarié licencié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnité de licenciement est doublée.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 47.2 — Indemnité de mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de mise à la retraite ne pouvant être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Article 47.3 — Indemnité de départ à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le salarié perçoit au moment où il quitte l'entreprise une indemnité de départ à la retraite ne pouvant être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans dans la limite de 25 ans.

Cette indemnité ne pouvant excéder 7,5 mois de salaire.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Ces dispositions s'appliquent également en cas de départ anticipé à la retraite dans les conditions légales.

Article 47.4 — Indemnité liée aux autres cas de rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

En cas de démission, le salarié démissionnaire n'a pas droit à une indemnité au titre de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle, une indemnité spécifique doit être versée conformément aux dispositions légales.

Article 48 — Formalités administratives

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Lors de la rupture d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre au salarié différents documents :

- le certificat de travail. Ce document doit comporter les mentions exclusivement prévues par les dispositions légales et réglementaires ;
- le reçu pour solde de tout compte ;
- l'attestation Pôle emploi ;
- et tout document spécifique au cas de rupture du contrat.

Article 49 — Dispositions spécifiques liées à certains contrats

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 49.1 — Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut en principe être rompu avant l'échéance de son terme, sauf dans l'un des cas limitativement prévus aux articles L. 1243-1 et suivants du code du travail :

- accord des parties ;
- faute grave ;
- force majeure ;
- inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- rupture à l'initiative du salarié s'il justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée, le préavis est de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines :

- compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- compte tenu de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis.

Article 49.2 — Rupture du contrat de professionnalisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La rupture du contrat de professionnalisation se fera dans les conditions de droit commun. Il convient de se référer en conséquence aux dispositions applicables en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Le préavis applicable sera, selon la nature du contrat, celui applicable en cas de rupture du contrat à durée indéterminée ou en cas de contrat à durée déterminée.

Article 49.3 — Rupture du contrat d'apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier. Il peut être rompu dans les conditions définies à l'article L. 6222-18 du code du travail.

Titre V Durée du travail. - Congés payés et jours fériés

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La thématique de la durée du travail doit être prioritairement traitée au niveau des entreprises ou des établissements puisqu'elle dépend de leur organisation. Les dispositions figurant dans la convention collective sur ce thème ont pour vocation d'établir un cadre général et de permettre, le cas échéant, à des entreprises dépourvues de délégué syndical de recourir directement à des modes d'organisation de la durée du travail conditionnés par la loi à l'existence d'un accord.

Le recours au travail temporaire doit être limité aux hypothèses de remplacement et de surcroît d'activité tels que prévus dans les conditions prévues dans le code du travail.

Le recours au travail géré par une entreprise de travail temporaire sous la forme du CDI à temps partagé intégrant des périodes de formation qualifiantes devra être privilégié.

Sous-titre Ier Durée du travail

Chapitre Ier Organisation du temps de travail des salariés relevant d'une durée de travail décomptée en heures

Article 50 — Définition de la durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire du travail réellement accompli au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile conformément aux dispositions légales.

Article 51 — Durée du travail des cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

Article 52 — Heures supplémentaires. - Rémunération et compensation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 52.1 — Heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

Article 52.2 — Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Article 52.3 — Rémunération des heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

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

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

Article 53 — Durée quotidienne de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 53.1 — Disposition générale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La durée quotidienne de travail effectif ne peut être inférieure à 4 heures sauf pour les salariés à temps partiel. Elle ne peut être supérieure à 9 heures 30 par jour sauf dérogations dans les conditions prévues par l'article D. 3121-4 du code du travail.

Toutefois, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre :

- 10 heures dans le respect des durées hebdomadaires maximales dans la limite de 20 jours par an non consécutifs pour tous les salariés, à l'exception des chauffeurs.

Un moyen de contrôle adapté devra être mis en place dans l'entreprise de manière à assurer le suivi de ce dispositif et contrôler le respect des limites fixées.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité social et économique.

Article 53.2 — Durée quotidienne de travail effectif des salariés chauffeurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Au regard des conditions particulières d'exercices des salariés chauffeurs, notamment les aléas de la circulation, la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre :

- 11 heures dans le respect des durées hebdomadaires maximales dans la limite de 40 jours par an.

Un moyen de contrôle adapté devra être mis en place dans l'entreprise de manière à assurer le suivi de ce dispositif et contrôler le respect des limites fixées.

La durée quotidienne peut être différente selon les jours de la semaine.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité économique et social.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

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

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

Article 55 — Travail en équipes de suppléance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La mise en œuvre du travail en équipes de suppléances est subordonnée à l'application des dispositions légales en vigueur.

Article 56 — Travail en continu pour raisons économiques

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les entreprises industrielles ont la faculté de recourir au travail en continu pour raisons économiques conformément à l'article L. 3132-14 du code du travail. La mise en œuvre de ce type d'organisation permet d'optimiser la durée d'utilisation des équipements de travail et de développer l'emploi.

Article 56.1 — Principe

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

L'organisation du travail en continu se caractérise par le fonctionnement de l'établissement, de l'atelier ou du service, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Cette organisation du travail peut être mise en place sur tout ou partie de l'année.

Article 56.2 — Modalités de mise en œuvre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La mise en œuvre du travail en continu est subordonnée soit à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement soit à l'autorisation de l'inspection du travail après consultation du CSE.

Article 56.3 — Durée du travail en continu

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année des salariés occupés de façon permanente en continu ne peut être supérieure à 35 heures effectives.

Article 56.4 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les salariés travaillant en continu perçoivent une rémunération équivalente à celle correspondant à l'horaire légal ou à l'horaire effectif pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 57 — Travail en horaires individualisés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

Les employeurs peuvent pratiquer les horaires individualisés sous réserve que le CSE n'y soit pas opposé. En l'absence de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après accord du personnel.

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

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

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

Article 58 — Travail par relais

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les entreprises ont la faculté de recourir au travail par relais qui permet de répartir les salariés en équipes ayant des horaires différents dans une amplitude de travail dépassant la durée normale de travail.

Les horaires de travail et la composition nominative de chaque équipe doivent être affichés.

Lorsque au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée, les heures de début et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

Article 59 — Temps de pause

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

Article 59.1 — Principe

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

Article 59.2 — Pause rémunérée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

Tout salarié affecté aux opérations d'abattage sur chaînes mécanisées ou tributaire d'un poste de saignée fonctionnant à part, ou effectuant dans les différents ateliers de l'entreprise ou de l'établissement des opérations ou travaux qui se déroulent suivant un rythme et une cadence

imposés collectivement, a droit à une contrepartie liée à la pause calculée sur la base de 3 minutes par heure de travail effectivement accomplie, rémunérée au taux normal sans majoration.

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

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

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

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

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

Chapitre II Organisation du temps de travail dans le cadre d'un forfait annuel

Article 60 — Conventions de forfait en jours sur l'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise mentionne les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, conformément au 5° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 60.1 — Salariés concernés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

Cadres autonomes

Les cadres autonomes sont les salariés qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

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

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

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

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

Article 60.2 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

La durée annuelle du travail est fixée à 218 jours.

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

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

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

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

Le salarié concerné par une convention de forfait jours bénéficie :

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

60.4.1 Décompte et suivi du temps de travail

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

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

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

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

60.4.2 Décompte et suivi de la charge de travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération du salarié, des absences, des arrivées et des départs en cours de période de référence, comme le prévoit le 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 60.6 — Dispositions particulières

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

60.6.1 Embauche en cours d'année

Lors de chaque embauche, sera défini individuellement pour la première année d'activité, le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence arrêtée en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés. En effet, pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

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

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

60.6.2 Absences entraînant la suspension de l'exécution du contrat

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

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

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

60.6.3 Départ en cours de période de référence

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

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

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

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

Article 60.7 — Droit à la déconnexion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

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

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

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

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

- les responsables de services ;

- les responsables d'ateliers ;
- les techniciens.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

La convention de forfait en heures doit fixer :

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

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

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

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

Article 61.2 — Accord écrit du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

Article 61.3 — Respect des règles relatives à la durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

Durées maximales du travail et temps de repos :

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

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

Article 61.4 — Dépassement du forfait

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

Article 61.5 — Rémunération du salarié en forfait annuel en heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I du l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Pour cela, il sera tenu compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés, le nombre d'heures de travail étant augmenté du

nombre de jours de congé auquel le salarié ne peut prétendre et du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période restant à courir.

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

Article 61.7 — Suivi du nombre d'heures de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

Ce formulaire sera validé chaque mois par le supérieur hiérarchique.

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

Chapitre III Temps partiel

Article 62 — Définition du temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les horaires de travail à temps partiel sont ceux inférieurs à la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail pouvant s'apprécier également dans un cadre mensuel ou annuel selon le cas.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés.

L'employeur qui prend l'initiative de la mise en place d'horaires à temps partiel doit obtenir l'avis préalable du comité économique et social. Cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentant du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur soit à la demande des salariés sous réserve d'une information préalable de l'inspection du travail.

Le salarié qui prend l'initiative de la mise en place d'horaires à temps partiel doit adresser une demande en ce sens à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée aux articles D. 3123-3 et suivants du code du travail.

La durée du travail à temps partiel peut être fixée dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. Elle doit être au minimum de 24 heures par semaine ou l'équivalent selon le cadre retenu, conformément aux dispositions légales, sauf dans les cas expressément visés par la loi.

Par dérogation, il est toutefois possible de prévoir une durée du travail inférieure à 24 heures conformément aux dispositions légales, sur demande écrite et motivée du salarié :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- pour cumuler plusieurs activités pour atteindre la durée d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ;
- en cas de CCD d'une durée maximale de 7 jours ;
- si le salarié a moins de 26 ans et poursuit ses études ;
- en cas de signature d'un CDD ou d'un contrat temporaire justifié par le remplacement d'un salarié.

Dans ce cas, les horaires de travail du salarié concerné par cette dérogation devront être regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Article 63 — Contrat de travail à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

En application de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit.

Dans le cas où la nature de l'activité ne permet ni de déterminer les périodes travaillées ni la répartition de la durée du travail, le contrat de travail définit les périodes de l'année à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié. Le délai de prévenance est d'au moins 7 jours. Le salarié peut refuser la période de travail ou la répartition des horaires proposée 2 fois si elles entrent dans la durée annuelle prévue au contrat et 4 fois si elles constituent un dépassement de la durée annuelle sous forme d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, la durée quotidienne minimale continue de travail ne peut être inférieure à 2 heures. De plus, l'activité ne peut être interrompue plus de 1 fois, hors temps de pause, au cours d'une même journée.

Article 64 — Heures complémentaires et supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le contrat de travail à temps partiel détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

La durée du travail accompli en heures complémentaires ne doit pas excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle déterminée contractuellement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée dans l'entreprise ou l'établissement. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées

par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. De la même manière, le salarié doit être informé au moins 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Les heures complémentaires effectuées jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle sont majorées de 10 %.

Les salariés à temps partiel annualisé peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée annuelle prévue dans le contrat de travail ainsi que le cas échéant des heures supplémentaires. Celles-ci sont majorées, s'imputent sur le contingent annuel d'heures complémentaires ainsi que sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 65 — Compléments d'heures par avenant

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les variations d'activité durant l'année sont inhérentes aux métiers exercés au sein de la branche et peuvent rendre nécessaire l'augmentation temporaire de la durée du travail des salariés à temps partiel. Ce besoin peut également être lié à la nécessité de pallier l'absence de salariés.

Pour ces raisons, il est prévu qu'un employeur puisse convenir, dans un cadre bien défini, avec un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail.

Cet accord doit être formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié à temps partiel et qui doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein doit rester exceptionnel et concerner des situations spécifiques (par exemple : périodes de formation...).

Les compléments d'heures seront proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir qui ont manifesté la volonté d'augmenter temporairement leur temps de travail.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu est limité à 6 par an et par salarié en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Article 66 — Garanties collectives

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les salariés à temps partiel bénéficient, au prorata de leur temps de travail, des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux accordés aux salariés à temps complet.

Ils bénéficient notamment de l'égalité de traitement en matière d'évolution de carrière, de promotion, de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi, de droit syndical.

Chapitre IV Travail de nuit et travail du dimanche

Article 67 — Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 67.1 — Définition du travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CSE.

Article 67.2 — Définition du travailleur de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le travailleur de nuit est tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accomplit, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs (période définie correspondant soit à l'année civile, soit à la période de modulation, soit à la période de référence des congés payés...) au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée.

Article 68 — Contreparties générales au travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Tout salarié travaillant habituellement de nuit bénéficie d'une prime indépendante du salaire, égale à 10 % de son taux horaire pour chaque heure de travail effectif située au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Tout salarié sédentaire, à l'exclusion du personnel de roulage, travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie d'une prime, indépendante du salaire, égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail effectif située au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée.

Outre les majorations prévues ci-dessus, tout salarié effectuant au moins 4 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée bénéficie d'une indemnité de restauration d'un montant égal à une fois et demie

le taux horaire du Smic.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 69 — Contrepartie spécifique au travailleur de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les travailleurs de nuit définis à l'article 67 bénéficient, outre les contreparties générales prévues à l'article 68, d'une contrepartie sous forme de repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs. Ce repos compensateur est attribué en fin de période de référence (période définie correspondant soit à l'année civile, soit à la période » de modulation, soit à la période de référence des congés payés...) et est pris par journée entière au plus tard dans l'année suivant la fin de la période de 12 mois.

Cette contrepartie en temps ne se cumule pas avec toute contrepartie ayant le même objet déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 70 — Durée du travail des travailleurs de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 70.1 — Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Article 70.2 — Durée quotidienne de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

Article 71 — Garanties et protections des travailleurs de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions définies par voie réglementaire.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, sauf s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement au salarié soit du refus de celui-ci d'accepter le poste proposé dans ces conditions. Toutefois, ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles de droit commun en matière d'inaptitude.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans l'entreprise ou l'établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante incompatibles avec le travail de nuit. De même un salarié peut refuser le passage au travail de nuit sans s'exposer à une sanction ou à un licenciement s'il justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante incompatibles avec le travail de nuit.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentives à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Une travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant la durée de la grossesse et pendant la période du congé légal postnatal ;
- sur constatation par écrit du médecin du travail que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date de début du congé légal maternité et, éventuellement, durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé. Durant la période de suspension du contrat de travail, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires de la présente convention collective nationale rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et engagent les entreprises à être vigilantes sur l'application de ce principe en matière d'embauche, de

rémunération, de formation professionnelle et d'évolution de carrière pour les salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit.

Formation professionnelle – exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale soulignent que la formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, accéder aux actions de formation au titre du capital de temps de formation ou à un congé individuel de formation.

Les parties signataires de la présente convention collective nationale soulignent également que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

(1) L'article 71 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence selon laquelle un jour férié chômé dans l'entreprise est traité comme un jour non ouvrable pour le calcul des congés payés, et sous réserve du respect de l'article L.3141-5 du code du travail, qui prévoit que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont décomptées comme du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 72 — Travail du dimanche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Sous-titre II Congés payés et jours fériés

Article 73 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Article 73.1 — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 septembre 2024

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

Notamment, s'agissant des périodes d'assimilation à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, il est fait application des dispositions des articles L. 3141-5 et L. 3141-5-1 du code du travail.

Article 73.2 — Date des congés et fractionnement

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 septembre 2024

La période de prise des congés payés est fixée, en principe, du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, étant précisé que le congé principal doit être pris dans période du 1er mai au 31 octobre.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de tout ou partie des critères suivants :

- l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- la situation de famille ;
- la date de présentation de la demande de congé ;
- l'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit un mois avant son départ et affiché sur les lieux de travail.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 3141-18 et suivants du code du travail.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaires et situés, sauf accord individuel ou collectif contraire, pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Sauf dérogation résultant d'un accord individuel du salarié ou d'un accord collectif d'établissement, il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six jours et un seul lorsqu'il est compris entre trois jours et cinq jours.

Dans toute la mesure du possible, le congé est attribué de façon continue ; toutefois, en raison des caractéristiques de l'industrie et des commerces en gros des viandes, la quatrième semaine de congé annuel peut être attribuée, avec l'agrément du salarié, à une époque différente de celle du congé principal et en dehors de la période légale de congés payés. Sauf accord individuel ou collectif contraire, ce

fractionnement emporte attribution de jours supplémentaires dans les limites indiquées à l'alinéa précédent.

Sauf dérogation particulière, la cinquième semaine de congés payés doit être accordée en une seule fois et se situer en dehors de la période légale (1er mai – 31 octobre), à une date compatible avec les besoins de la production et les nécessités commerciales. Elle ne peut être accolée au congé principal. Elle ne donne pas droit à jour supplémentaire pour fractionnement.

Enfin, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report dans les conditions prévues aux articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail.

Article 73.3 — Calcul de l'indemnité de congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 3 septembre 2024

L'indemnité de congé est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 74 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

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

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

Dispositions particulières aux jeunes

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

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I du l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 23 mai 2022-art. 1)

Titre VI Formation professionnelle

Article 75 — Organisation de la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

La politique de formation de la branche et les outils permettant sa mise en œuvre sont définis dans le cadre du dialogue social organisé au plan national à travers ses différentes instances paritaires : la CPPNI et la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Dans ce cadre, les organisations signataires souscrivent aux politiques de formation professionnelle continue définies par les accords nationaux interprofessionnels et les accords interbranches conclus dans le périmètre du secteur alimentaire.

Toutefois, compte tenu de l'importance que revêt la formation professionnelle, et des évolutions législatives et réglementaires régulières, les parties signataires confirment leur attachement au dialogue social au sein de la branche et à la négociation d'accords spécifiques.

Ces accords de branche doivent permettre d'enrichir et de compléter les dispositions prévues par les accords nationaux interprofessionnels et les accords interbranches du secteur alimentaire.

Article 76 — Parcours professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

L'évolution professionnelle et l'employabilité des salariés des entreprises des industries et commerces en gros des viandes sont une priorité des organisations signataires de la présente convention collective.

L'ensemble des salariés, et plus particulièrement les opérateurs de production, doivent pouvoir bénéficier de parcours d'évolution professionnelle bâtis sur plusieurs dispositifs de formation :

- la formation permettant l'acquisition des compétences de base requises par le métier visé. Pour ce faire, les parties signataires réaffirment leur volonté de développer la mise en œuvre de formations d'intégration en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) proposés par les organismes et centres de formation relevant du secteur alimentaire ;
- la formation professionnelle continue, qui doit participer au développement des compétences des salariés et à leur évolution professionnelle vers la polyvalence et l'expertise notamment ;
- la certification : l'accès aux diplômes et titres à finalité professionnelle, et tout particulièrement les certificats de qualification professionnelle (CQP). Les organisations signataires soulignent leur volonté de pouvoir proposer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles au plus grand nombre de salariés, notamment à ceux qui ne disposent ni de diplôme, ni de

qualification au moment de leur entrée dans une entreprise de la branche. L'ensemble de ces certifications est accessible via la validation des acquis de l'expérience.

La transmission intergénérationnelle des compétences, par le biais notamment du tutorat et de la formation interne, est une des priorités des organisations signataires de la présente convention collective.

Article 77 — Perfectionnement professionnel des cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Des facilités seront accordées dans toute la mesure du possible aux cadres pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et se perfectionner dans leur spécialité en assistant aux stages organisés par les établissements, instituts, centres d'études, de perfectionnement technique, économique ou social, légalement habilités.

Les employeurs mettront à la disposition des cadres, notamment par la communication de documents ou de publications périodiques, les moyens matériels qui leur sont nécessaires pour s'entretenir et se perfectionner dans la pratique de leur métier.

Titre VII Emploi, salaire et égalité de traitement

Article 78 — Classifications des emplois et qualifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Les entreprises des industries et commerces en gros des viandes connaissent régulièrement des mutations dans leurs organisations, leurs métiers et leurs outils de production.

Ces mutations, conséquences des évolutions technologiques, législatives et réglementaires, induisent des changements réguliers dans les emplois, classifications et qualifications des salariés de la branche.

De manière à bénéficier d'un système adaptable, évolutif et souple, la classification des emplois et les qualifications professionnelles de la branche sont définies par un accord collectif figurant en annexe à la présente convention collective.

En tout état de cause, le dispositif de classification repose sur deux composantes essentielles :

- les niveaux : chaque emploi, analysé à partir de critères généraux, est positionné sur un niveau ;
- les échelons : la classification par niveau est complétée et précisée à l'aide d'échelons dont les critères objectifs sont choisis par l'entreprise.

Article 79 — Salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2020

Le salaire de base mensuel minimum se définit comme le produit du taux horaire contractuel par 151,67 heures de travail effectif ou assimilé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, aucun salaire de base ne peut être inférieur aux montants des salaires définis chaque année dans la convention collective nationale, qui excluent donc tout autre élément de rémunération (pauses, habillage, douche, primes diverses...).

La prime de fin d'année doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

En conséquence, aucun salarié ne pourra être rémunéré en deçà du salaire de base horaire minimum conventionnel correspondant à son niveau et échelon et en tout état de cause en deçà du salaire horaire minimum légal (Smic).

Tout salarié bénéficiant d'une rémunération variable doit pouvoir en vérifier le calcul.

Conformément aux dispositions légales, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent au moins 1 fois par an pour négocier les salaires.

Cette négociation porte sur le salaire de base mensuel minimum applicable pour chaque niveau et échelon.

La grille du salaire de base mensuel minimum ainsi établie fait l'objet d'un accord annexé à la convention collective.

Article 80 — Égalité de traitement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2021

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

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

Le principe d'égalité de traitement implique par ailleurs l'absence de toute discrimination.

Ainsi, et conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement

de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle ou identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une origine, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. (1)

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 1132-1 du code du travail, modifié par la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)