

# **Convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, actualisée par l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur étendu

Dans le cadre de la négociation collective, conformément aux dispositions du titre II de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, la règle applicable à l'entrée en vigueur des accords conclus au niveau de la branche professionnelle de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers est le principe majoritaire, principe selon lequel la validité de ces accords est subordonnée à l'absence d'opposition de la part de la majorité, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives, qui sont :

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

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées rappellent que la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers a été conclue le 12 décembre 1978 et étendue par arrêté du 15 mai 1979.

Par cet avenant, elles manifestent leur volonté commune de procéder à une remise en ordre rédactionnelle visant à réorganiser, rectifier, compléter ou supprimer certains articles du texte conventionnel, dans l'objectif de le mettre à jour, sans modification de fond, compte tenu des dispositions législatives ou réglementaires, des accords paritaires et professionnels et des avenants intervenus postérieurement à la rédaction du texte originel de la convention collective nationale du 12 décembre 1978.

Afin d'atteindre le but recherché, les parties signataires considèrent que l'actualisation de la convention demande, d'une part, une nouvelle numérotation rendue nécessaire par le déplacement, la suppression et l'ajout de certains articles, d'autre part, la création de chapitres regroupant les articles par thèmes génériques.

En conséquence, le présent avenant se substitue aux articles 1er à 37 et à ses avenants successifs et la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers est ainsi actualisée et s'impose à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application et qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

# Chapitre Ier : Dispositions générales

## Champ d'application

### Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les entreprises dont l'activité économique principale est l'une ou plusieurs des activités économiques suivantes : boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie-traiteur, traiteur, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, activités référencées (n° NAF) 15. 1F, 52. 2C, 52. 6D et 55. 5D.

Est réputé boucher (dans tout le texte de la présente convention collective, le nom « boucher » représente aussi bien les bouchers vendant de la viande de bœuf que ceux vendant de la viande de cheval) détaillant le professionnel qui achète soit les animaux des espèces bovine, ovine, caprine, porcine, chevaline, soit les gros morceaux de coupe ou les pièces de détail, et qui débite aux consommateurs finaux tous ces produits carnés présentés à l'état frais, salé, réfrigéré, congelé, préparé, cuit ou conservé. Il effectue, en outre, la préparation à caractère artisanal de produits à base de viandes, associée à la vente au détail des produits préparés, et la préparation de plats à emporter à base de viandes.

Est réputé boucher-charcutier le détaillant qui, exerçant à titre principal les activités définies ci-dessus, transforme, en outre, les viandes et abats en produits de charcuterie, plats préparés et conserves pour les vendre au détail. Il fabrique des produits à base de viandes ou d'abats (pièces salées, fumées, séchées, cuites, charcuteries telles que pâtés, rillettes, saucisses, etc., et triperies), des préparations de viandes ou à base de viandes et des foies gras.

Le boucher ou boucher-charcutier commercialise, en outre, les volailles et gibiers, la triperie, la charcuterie industrielle, les conserves, les condiments, les légumes et, d'une manière plus générale, tous les produits connexes et complémentaires des viandes de boucherie et de charcuterie.

Le boucher traiteur ou boucher-charcutier, traiteur prépare des repas ou des plats cuisinés, livrés et/ ou servis à domicile. Il organise des noces, banquets, cocktails, buffets, lunchs et réceptions diverses à domicile ou dans les lieux choisis par les clients.

Est réputé tripier détaillant le professionnel qui exécute la coupe et la découpe, ainsi que le désossage de tous les abats, frais, réfrigérés, congelés ou conservés, leur transformation ou salage, ainsi que le lavage, le blanchissage, l'épilation des abats blancs. Il achète et vend aussi aux consommateurs finaux les abats, complets ou séparés, des espèces bovine, ovine ou porcine. L'entreprise est réputée artisanale au sens du décret du 10 juin 1983, modifié par le décret du 2 février 1998, qui définit le secteur des métiers et qui précise les activités susceptibles de donner lieu à immatriculation au répertoire des métiers. Le tripier détaillant commercialise, en outre, tous les produits connexes et complémentaires du secteur des produits carnés, ceux de la salaison et les volailles et gibiers, y compris les conserves, condiments et légumes.

Est réputé volailler détaillant le professionnel qui achète soit les volailles, les gibiers, les caprins, les agneaux et cochons de lait, soit les abats et les morceaux de coupe en provenance de ces animaux, et qui débite aux consommateurs finaux tous ces produits carnés présentés à l'état frais, salé, réfrigéré, congelé, préparé, cuit ou conservé. Le volailler détaillant transforme et commercialise, en outre, tous les produits connexes et complémentaires du secteur des produits carnés, y compris les conserves, condiments et légumes.

# Règlement des risques de chevauchement

## Article 1er bis

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Durée

### Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est applicable pour une durée de 1 an à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Elle est renouvelable par tacite reconduction sauf préavis de 3 mois par l'une des parties.

## Révision

### Article 3

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention. Toute demande de révision doit être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes.

Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. Les discussions doivent commencer au plus tard dans le délai de 2 mois suivant la date d'envoi de la lettre de notification. Pendant la durée de la discussion paritaire, les parties s'engagent à ne pas dénoncer la présente convention.

## Dénonciation

### Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention par l'une des parties contractantes ne peut intervenir pour la première année d'application de la présente convention qu'au bout de 1 année pleine.

La dénonciation partielle ou totale est portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

## **Conventions et accords antérieurs**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages particuliers acquis sur le plan d'une entreprise, d'une ville ou d'un département.

De nouvelles conventions collectives régionales ou départementales, locales ou d'entreprise peuvent adapter la présente convention, ou certaines de ses dispositions, aux conditions particulières de travail dans les régions, ceci conformément aux dispositions de l'article L. 133-9 du livre Ier du code du travail.

## **Chapitre II : Liberté, droits collectifs et individuels**

### **Liberté syndicale. - Liberté d'opinion**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans la profession de la boucherie, ceci dans le cadre du respect des droits garantis par la Constitution de la République.

L'observation des lois s'impose à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté pour le travailleur d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Si un salarié de la profession estime qu'une mesure a été prise à son encontre en violation du droit syndical, le chef d'entreprise ou son représentant et le ou les délégués du personnel pour les établissements occupant 10 salariés et plus, pour les établissements occupant moins de 10 salariés un représentant de l'organisation syndicale du salarié et un représentant du syndicat patronal départemental, s'emploieront à établir les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

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

### **Section syndicale**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Dans les établissements de la profession occupant 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif au plan national peut constituer au sein de l'établissement une section syndicale.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, conformément aux dispositions de l'article L. 412-9, se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Ils ont droit à 1 heure payée par mois.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise en dehors des temps de travail.

Des panneaux d'affichage des communications syndicales sont mis à la disposition de chaque section syndicale, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

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

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Les représentants des sections syndicales d'entreprises exercent leurs fonctions dans le cadre des lois actuellement en vigueur.

Le statut du délégué syndical est régi dans le cadre des lois actuellement en vigueur.

Afin de pouvoir assister aux assemblées statutaires de son organisation syndicale ou commissions paritaires, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés.

Cette demande est faite sur présentation au moins 1 semaine à l'avance d'une convocation écrite nominative. Cette modalité s'applique également aux établissements ayant moins de 10 salariés, au cas où un salarié de ces établissements serait un représentant d'un syndicat ouvrier de la profession à l'échelon local, départemental ou national, à condition que cette absence ne perturbe pas gravement la marche de l'entreprise.

## **Panneaux d'affichage**

### **Article 8**

En vigueur étendu

Dans les établissements occupant 10 salariés et plus, des panneaux d'affichage sont spécialement réservés aux communications des délégués du personnel et, s'il y a lieu, des délégués du comité d'entreprise.

## **Élections et attributions des délégués**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Pour les élections, les attributions, les licenciements, en un mot tout ce qui régit les délégués du personnel, les délégués aux comités d'entreprise, les représentants syndicaux auprès des comités d'entreprise, les délégués élus par le personnel aux comités d'hygiène et de sécurité, toutes les dispositions et toutes les responsabilités sont assurées dans le cadre des lois et règlements en vigueur, et ceci dans les établissements occupant plus de 10 salariés pour les délégués du personnel, 50 salariés pour les délégués aux comités d'entreprise.

## **Contribution au dialogue social**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Il est appelé, à titre obligatoire, une contribution de 0,15 % de la masse salariale à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Cette contribution est collectée au plus tard le dernier jour de février de chaque année, par l'association ACOTA, en même temps que la cotisation destinée à l'insertion des jeunes en fin d'apprentissage, prévue à l'article 30 de la présente convention.

La contribution est affectée au développement du dialogue social et au financement des instances paritaires de la profession, notamment :

- commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation mise en place par l'accord relatif du 17 mai 2018 de la présente convention ;
- commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle telle qu'énoncée à l'article 28 de la présente convention.

Les contributions collectées sont déposées sur un compte bancaire ouvert par l'Association du paritarisme dans la boucherie-charcuterie artisanale (APBA) constituée à cet effet, expressément mandatée par l'ensemble des partenaires sociaux, et sont gérées dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Après remboursement à l'ACOTA des frais réels engagés pour la collecte, plafonnés à 2 %, les contributions collectées sont réparties comme suit :

- 17 % affectés à la confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs (CFBCT) qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires ;
- 10 % affectés à l'APBA, utilisés sur décision des partenaires sociaux au sein de l'association et dédiés à engager toutes études notamment économiques et sociales, participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres, engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et tout particulièrement sur l'évolution de l'emploi et mener toute action de communication et de promotion organisée par la profession afin de favoriser l'attractivité de la branche ;
- 36,5 % affectés au collège « salariés », répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :
  - à hauteur de 20 % à égalité ;
  - à hauteur de 30 % en fonction de la présence aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle et des associations paritaires de la branche ;
  - à hauteur de 50 % en fonction du poids de chaque organisation tel que reconnu par l'arrêté de représentativité en vigueur au 1er janvier de l'année ;
- 36,5 % affectés au collège « employeurs », répartis entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche.

Pour les entreprises artisanales, le produit net de la contribution de 0,15 % de la masse salariale, après déduction des frais de collecte, est affecté à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel de l'artisanat, à parts égales entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives, et reversé à cet effet à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat (ADSA).

Le solde est réparti dans les conditions ci-dessus.

## **Chapitre III : Contrat de travail**

### **Embauche et période d'essai**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre au service de l'Agence nationale pour l'emploi. Dans les établissements occupant plus de 10 salariés, le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Toute embauche est subordonnée à une période d'essai. Cette période est de 3 mois pour les cadres, de 2 mois pour les agents de maîtrise, de 1 mois pour les ouvriers et le personnel administratif. Période pendant laquelle les parties sont mutuellement libres.

Toute embauche comportant une période d'essai donne obligatoirement lieu à l'établissement d'un écrit.

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical au plus tard avant la fin de la période d'essai, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

### **Durée du travail et heures supplémentaires**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les heures de travail évoquées dans le présent article sont les heures de travail effectif. Le travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et pendant lequel il doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations.

La durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures conformément à la législation en vigueur, la durée maximale quotidienne étant fixée à 10 heures et la durée maximale hebdomadaire à 48 heures, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives, conformément aux conditions prévues à l'article L. 212-7, alinéa 2, du code du travail.

Les heures excédant la durée légale sont des heures supplémentaires qui sont soit rémunérées, conformément au a, soit compensées, conformément aux b et c du présent article.

##### **a) Rémunérations des heures supplémentaires**

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail constituent des heures supplémentaires et sont majorées selon les prescriptions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises employant de 1 à 20 salariés :

À compter du 1er octobre 2007, le régime dérogatoire de majoration des heures supplémentaires applicable aux entreprises de 1 à 20 salariés, jusqu'au 31 décembre 2008, est supprimé.



Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35e heure jusqu'à la 39e incluse sont rémunérées 25 % de plus que les heures normales.

Rémunération des heures supplémentaires dans les entreprises employant plus de 20 salariés :

- les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35e heure jusqu'à la 43e heure incluse sont rémunérées 25 % de plus que les heures normales ;

- les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 43e heure sont rémunérées 50 % de plus que l'heure normale.

b) Compensation des heures supplémentaires par journées ou demi-journées

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35e heure jusqu'à la 44e heure incluse peuvent être compensées par des journées ou des demi-journées de repos supplémentaires payées.

Elles sont attribuées soit en vertu d'un calendrier annuel préétabli, accepté par l'employeur et par le salarié, soit mensuellement, à la condition expresse que les journées ou demi-journées de repos soient effectivement prises, ce qui exclut tout cumul d'un mois sur l'autre.

Les journées ou demi-journées de repos sont fixées aux dates souhaitées par le salarié et après accord de l'employeur. Elles ne sont pas accordées par l'employeur dans les périodes de forte activité.

En cas de circonstance imprévisible, la journée ou demi-journée de repos peut être reportée, sous réserve d'un préavis de 7 jours observé par l'employeur, préavis ramené à 1 jour si l'urgente nécessité était imprévisible 7 jours plus tôt.

c) Compensation des heures supplémentaires par le mécanisme de la « semaine zéro »

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35e heure jusqu'à la 44e heure incluse peuvent être compensées par l'attribution de 1 semaine de repos rémunérée. Les heures supplémentaires sont alors comptabilisées jusqu'à ce qu'elles totalisent 35 heures.

L'employeur fixe la date de la semaine de repos destinée à compenser les 35 heures supplémentaires effectuées. La prise de ce repos doit nécessairement s'effectuer au plus tard dans les 3 mois suivant l'accomplissement de la 35e heure supplémentaire.

d) Contingent annuel d'heures supplémentaires

À compter du 1er janvier 2008, dans les entreprises, quels que soient leur taille et leur effectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires, sans mettre en marche le mécanisme du repos compensateur, est fixé à 270 heures.

e) Aide incitative

Le présent article donne accès à l'aide incitative en faveur des entreprises employant de 1 à 20 salariés, à condition qu'elles réduisent la durée du travail d'au moins 10 %, que l'horaire de travail n'excède pas 35 heures hebdomadaires et que l'emploi soit maintenu pendant au moins 2 années, conformément à l'application des dispositions de l'article 3-IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui prévoient une obligation d'embauche à hauteur d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail.

f) Allégements de charges

Le présent article donne accès aux allégements de charges en faveur des entreprises employant de 1 à 49 salariés, à condition que la durée normale de travail, soit de 35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures par

an, et que l'emploi soit maintenu, conformément à l'application du mode de décompte prévu au 1er alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail qui peut conduire à un volume annuel d'heures inférieur à 1 607 heures et, d'autre part, de la mise en place d'un dispositif d'annualisation du temps de travail, tel que prévu par les articles L. 212-8 et L. 212-9 (II) du code du travail. Ces allègements de charges peuvent, dans les entreprises de 1 à 20 salariés, se cumuler avec l'aide incitative prévue au paragraphe e du présent article.

#### g) Temps partiel

Les travailleurs à temps partiel sont concernés par l'ensemble des dispositions prévues dans le présent article. Conformément à l'application des dispositions des articles L. 212-4-2, alinéa 2, et L. 212-4-6, alinéa 2 (5°), du code du travail desquelles, il ressort que la durée du travail des salariés à temps partiel ne peut dépasser la durée légale du temps de travail.

## Dépassement d'horaire des cadres

### Article 12 bis

En vigueur étendu

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres 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 et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3121-43 du code du travail.

#### a) Dispositions générales

Les salariés ayant la qualité de cadres dans le secteur de la boucherie sont respectivement aux niveaux VI et VII de la grille des salaires. Dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre des heures passées au service de l'entreprise ou que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée, ils sont au forfait jours.

Ce forfait fait l'objet d'une convention de forfait individuelle, sous forme de contrat ou d'avenant au contrat de travail.

Le nombre des journées travaillées est fixé dans la limite d'un plafond annuel de 218 jours de travail effectif pour 1 année civile complète de travail et un droit plein à congés payés.

Toutefois, en cas de dépassement du plafond de 218 jours annuels, le nombre de jours travaillés ne peut excéder, pour une année civile, 235 jours.

Le cas échéant, après déduction des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié a la possibilité (1) :

- de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement ;
- d'être rémunéré, moyennant une majoration de salaire au moins égale à 10 % ;
- d'affecter les jours de dépassement à un compte épargne-temps (si celui-ci est prévu par un accord d'entreprise).

Ce choix sera arrêté au cours de l'entretien annuel, organisé à l'initiative de l'employeur.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession de boucher, boucher charcutier, ou boucher-traiteur, les repos pourront être pris en journée ou en demi-journée.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures, déterminés par les articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail. De plus, conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, les salariés concernés ne pourront travailler plus de 5,5 jours par semaine.

L'amplitude des journées de travail est déterminée individuellement par convention. Cependant, afin de protéger la santé des salariés et leur permettre de trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, l'employeur doit s'assurer, dans le respect de l'activité de l'entreprise, de l'autonomie du salarié et de la législation, que l'amplitude des journées de travail ne dépasse pas 12 heures.

L'employeur doit permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un temps de pause journalier de 1 h 30, qu'ils peuvent répartir à leur convenance sur la journée.

#### b) Suivi

Le forfait cadres s'accompagne d'un moyen de contrôle permettant de décompter le nombre de journées ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

Ce document de contrôle est tenu conjointement par l'employeur et le salarié concerné, sous la responsabilité de l'employeur.

Chaque année, l'employeur organisera pour les salariés concernés un entretien annuel individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, celles-ci sont consultées sur les recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### c) Rémunération

Pour les salariés se situant au niveau VI de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- pour l'échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l'échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 101 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l'échelon C, la rémunération doit être égale ou supérieure à 105 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés.

Pour les salariés se situant au niveau VII de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- pour l'échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 115 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l'échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 117 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés.

(1) Les quatrième et cinquième alinéas du a sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

(Arrêté du 5 septembre 2013 - art. 1)

## **Forfait cadres en jours**

### **Article 12 bis**

En vigueur étendu

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres 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 et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3121-43 du code du travail.

#### a) Dispositions générales

Les salariés ayant la qualité de cadres dans le secteur de la boucherie sont respectivement aux niveaux VI et VII de la grille des salaires. Dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre des heures passées au service de l'entreprise ou que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée, ils sont au forfait jours.

Ce forfait fait l'objet d'une convention de forfait individuelle, sous forme de contrat ou d'avenant au contrat de travail.

Le nombre des journées travaillées est fixé dans la limite d'un plafond annuel de 218 jours de travail effectif pour 1 année civile complète de travail et un droit plein à congés payés.

Toutefois, en cas de dépassement du plafond de 218 jours annuels, le nombre de jours travaillés ne peut excéder, pour une année civile, 235 jours.

Le cas échéant, après déduction des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié a la possibilité (1) :

- de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement ;
- d'être rémunéré, moyennant une majoration de salaire au moins égale à 10 % ;
- d'affecter les jours de dépassement à un compte épargne-temps (si celui-ci est prévu par un accord d'entreprise).

Ce choix sera arrêté au cours de l'entretien annuel, organisé à l'initiative de l'employeur.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession de boucher, boucher charcutier, ou boucher-traiteur, les repos pourront être pris en journée ou en demi-journée.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures, déterminés par les articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail. De plus, conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, les salariés concernés ne pourront travailler plus de 5,5 jours par semaine.

L'amplitude des journées de travail est déterminée individuellement par convention. Cependant, afin de protéger la santé des salariés et leur permettre de trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, l'employeur doit s'assurer, dans le respect de l'activité de l'entreprise, de l'autonomie du salarié et de la législation, que l'amplitude des journées de travail ne dépasse pas 12 heures.

L'employeur doit permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un temps de pause journalier de 1 h 30, qu'ils peuvent répartir à leur convenance sur la journée.

#### b) Suivi

Le forfait cadres s'accompagne d'un moyen de contrôle permettant de décompter le nombre de journées ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

Ce document de contrôle est tenu conjointement par l'employeur et le salarié concerné, sous la responsabilité de l'employeur.

Chaque année, l'employeur organisera pour les salariés concernés un entretien annuel individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, celles-ci sont consultées sur les recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

#### c) Rémunération

Pour les salariés se situant au niveau VI de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- pour l'échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l'échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 101 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l'échelon C, la rémunération doit être égale ou supérieure à 105 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés.

Pour les salariés se situant au niveau VII de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- pour l'échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 115 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;

- pour l'échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 117 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés.

(1) Les quatrième et cinquième alinéas du a sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

(Arrêté du 5 septembre 2013 - art. 1)

## **Repos hebdomadaire**

### **Article 13**

En vigueur étendu

Le repos hebdomadaire peut être donné du dimanche après-(1)midi au mardi matin, avec en plus 1 autre demi-journée dans la semaine. Le repos hebdomadaire peut être donné avec 2 journées accolées (dimanche et lundi, par exemple). Toutes autres formules peuvent être envisagées à condition que le repos hebdomadaire comporte au moins 3 demi-journées consécutives, soit un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures, conformément à l'article L. 221-4 du code du travail.

Si, en vertu d'une dérogation préfectorale, la profession était autorisée à ouvrir exceptionnellement un jour où elle est normalement fermée, les heures de travail qui seraient effectuées ce jour-là donneraient lieu à un repos compensateur obligatoire et de durée équivalente dans la même semaine et, en application de l'article L. 221-19 du code du travail, à une majoration de salaire à fixer sur le plan départemental ou régional entre les organisations d'employeurs et de salariés.

Des dérogations aux dispositions qui précèdent peuvent être apportées par les conventions départementales au bénéfice des entreprises travaillant pendant la saison.

En raison des us et coutumes dans les départements, tous les accords sur le repos hebdomadaire sont établis dans les départements. Ces accords sont conclus par les organisations syndicales professionnelles patronales et ouvrières représentatives au plan national.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 221-16 du code du travail

(arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

## **Jours fériés**

### **Article 14 (1)**

En vigueur étendu

Le chômage des jours fériés ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Éventuellement, les heures de travail effectuées 1 jour férié seraient compensées soit par un repos de même durée dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit indemnisées conformément à la législation du travail prévue par le code du travail (art. L. 222-7).

Il reste entendu que ce repos ne peut être fractionné.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 222-5 et L. 222-7 du code de travail

(arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

## **Travail des femmes et des jeunes**

### **Article 15**

En vigueur étendu

Les délégations patronales, parties contractantes de la présente convention collective nationale, s'engagent à faire appliquer les articles R. 234-1 à R. 234-23 du code du travail, modifiés par la loi du 11 juillet 1975 et le décret du 5 août 1975 en ce qui concerne les dispositions prévues pour les femmes et les jeunes ainsi que toutes législations nouvelles pouvant intervenir ultérieurement.

Il est rappelé que les jeunes travailleurs de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent porter des charges d'un poids supérieur aux poids suivants :

- personnel masculin de 14 ou 15 ans : 15 kilogrammes ;
- personnel masculin de 16 ou 17 ans : 20 kilogrammes ;
- personnel féminin de 14 ou 15 ans : 8 kilogrammes ;
- personnel féminin de 16 ou 17 ans : 10 kilogrammes ;
- personnel féminin de 18 ans et plus : 25 kilogrammes.

## **Travail de nuit**

### **Article 16 (1)**

En vigueur étendu

Tout salarié travaillant de nuit bénéficie en sus de son salaire d'une prime égale à 25 % de son taux horaire pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures du matin.

Cette prime fait l'objet d'une mention spéciale sur le bulletin de salaire.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1, alinéa 1, et L. 213-4, alinéa 2, du code du travail

(arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

# Mutations temporaires

## Article 17

En vigueur étendu

Pour les entreprises qui ont plusieurs succursales et qui sont susceptibles de demander à certains de changer de succursale, un accord particulier doit intervenir entre l'employeur et le salarié.

Il est convenu que l'employeur peut demander au salarié de changer de succursale si celle-ci se trouve dans les limites de 5 kilomètres à vol d'oiseau de son lieu habituel de travail, tel que défini sur le contrat de travail.

En dehors de ces limites, la question doit être examinée à l'amiable entre les parties. Si pour des raisons particulières le salarié n'est pas en mesure d'accepter les propositions de son employeur, ce refus ne peut en aucun cas être considéré comme rupture du contrat à l'initiative du salarié (1).

Les mutations provisoires ne peuvent excéder la durée des congés légaux annuels (soit 30 jours ouvrables). Au-delà de 5 kilomètres à vol d'oiseau, le temps de transport dépassant la durée habituelle est indemnisé d'après le taux horaire de base de la catégorie professionnelle du salarié.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 27 mai 1998, arrêt n° 2600), aux termes desquelles le simple refus d'une modification du contrat opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement

(arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

# Mutations de longues durées ou définitives

## Article 18

En vigueur étendu

### a) Mutations de longues durées (1)

Pour les établissements qui ont plusieurs succursales et qui, pour des raisons de fonctionnement, obligent l'employeur à demander à un salarié de changer de lieu de travail pour une période de longue durée, un accord particulier doit intervenir entre l'employeur et le salarié, ceci conformément aux dispositions prévues à l'article 17.

On entend par « mutation de longue durée » une période comprise entre 1 mois et 1 année.

### b) Mutations définitives (2)

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements ou succursales sous la même identité juridique, l'employeur qui propose un changement définitif d'affectation, autre que défini par le contrat de travail, ne peut se prévaloir du refus du salarié pour rompre le contrat de travail.

Dans les entreprises constituant sous des identités juridiques différentes des groupes d'intérêts économiques communs, l'employeur qui propose un changement d'affectation temporaire ou définitif comportant un changement d'identité juridique de l'employeur ne peut y procéder sans l'accord écrit du salarié. Il en est de même chez



le nouvel employeur en conservant l'ancienneté acquise chez le précédent. L'employeur ne peut se prévaloir du refus du salarié pour rompre le contrat de travail.

(1) Article étendu, d'une part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 27 mai 1998, arrêt n° 2600), aux termes desquelles le simple refus d'une modification du contrat opposé par le salarié ne peut constituer par lui-même une cause de licenciement et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

## Remplacement provisoire

### Article 19

En vigueur étendu

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas promotion. Il ne peut excéder la durée de 6 mois (1).

Sauf disposition spéciale prévue à la présente convention, les conditions de rémunération sont fixées ainsi qu'il suit : pendant le 1er mois de remplacement, le salarié continue à percevoir sa rémunération antérieure ; à partir du 2e mois et jusqu'à la fin du remplacement il reçoit une indemnité compensatrice au moins égale à la moitié de la différence entre sa rémunération antérieure et le salaire applicable au poste qu'il occupe provisoirement, augmenté le cas échéant des primes afférentes à l'emploi. Après 6 mois, le remplaçant perçoit le salaire afférent au poste qu'il occupe (2).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-1-2 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 133-5 (4°, d) et L. 136-2 (8°) du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

## Absences fortuites

### Article 20

En vigueur étendu

Les absences de courte durée dues à un cas fortuit et grave tel que maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile, etc., dûment justifiées et portées dans les 24 heures au plus tard à la connaissance de l'employeur, ne peuvent être une cause de licenciement, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée (1).

La même disposition s'applique à la mère de famille en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant ou de force majeure dûment justifiée (2).

L'exercice de fonctions officielles de conseiller général, de conseiller municipal, de conseiller prud'hommes, de juré, de membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale ou de retraite complémentaire ou de membre de tout autre organisme officiel ne peut être une cause de licenciement (3).

L'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ces conseils et institutions ou des commissions qui en dépendent (4).

La durée de l'absence ainsi autorisée par l'employeur ne donne lieu à aucune rémunération pour le salarié intéressé, sauf les cas prévus à l'article 22. La durée de l'absence ne sera pas imputable sur la durée des congés payés (5).

Toutefois, si les conditions de l'entreprise le permettent, après entente entre l'employeur et le salarié, les heures perdues peuvent être récupérées.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-3 et L. 122-45 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-16 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-14-17 et L. 514-1 du code du travail, de l'article L. 231-10 du code de la sécurité sociale et des articles L. 2123-1, L. 2123-2, L. 3123-1, L. 3123-2, L. 4135-1 et L. 4135-2 du code général des collectivités territoriales (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 231-9, alinéa 3, du code de la sécurité sociale, L. 122-14-15, alinéa 2, et L. 514-1, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

## **Chapitre IV : Congés**

### **Congés payés**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

Pour tout ce qui concerne les congés payés, les parties signataires se réfèrent à la réglementation en vigueur (art. L. 223-1 à L. 223-15 du code du travail).

Le point de départ de la période prise en considération pour le calcul des jours de congé et de l'indemnité est fixé au 1er juin de chaque année.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Le plan de départ en vacances est établi par l'employeur après discussion avec le personnel et est porté à la connaissance du personnel par affichage selon l'article D. 223-4 du code du travail.

La prise du congé pouvant se faire pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre, conformément à l'article L. 223-7 du code du travail. Des accords à prévoir en annexe concerneront les centres touristiques.

Dans les entreprises occupant 10 salariés et plus qui emploient des travailleurs d'outre-mer ou des ressortissants non issus de l'Union européenne, des dispositions pourront intervenir, d'un commun accord entre les employeurs et les intéressés, dans le but de faciliter à ces derniers le déroulement normal de leur congé.

En particulier, des délais de route peuvent leur être accordés sur leur demande. Le temps de ces délais de route ne donne pas lieu au versement d'une indemnité.

Il est rappelé que l'article L. 223-5 du code du travail prévoit des dispositions particulières pour le personnel féminin.

Le congé payé doit être effectivement donné et pris sous peine de sanction légale pour l'employeur et le salarié.

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

Les salariés ayant au moins 6 mois de présence au 1er juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé pouvant être accolé ou non au congé principal, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à 1 an de présence.

### **Congés pour événements familiaux**

#### **Article 22 (1)**

En vigueur étendu

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

A. Sans condition d'ancienneté

Mariage du salarié : 4 jours.

Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours.

Décès d'un père, d'une mère, d'un beau-parent : 2 jours.

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour.

Mariage d'un enfant : 2 jours.

B. Salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté

Mariage du salarié : 1 semaine, y compris le repos hebdomadaire.

À l'occasion d'une naissance survenue à son foyer, le salarié a droit à un congé de 3 jours, consécutifs ou non, après entente avec son employeur, (2) qui devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail ( arrêté du 5 juin 2007 , art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

# Chapitre V : Prévoyance

## Régime de prévoyance

### Article 23

En vigueur étendu

Les organisations signataires ont conclu un régime de prévoyance applicable aux salariés régis par la présente convention avec un organisme gestionnaire chargé d'assurer la mutualisation des garanties.

Le régime de prévoyance comprend :

- la garantie de ressources (garantie de maintien de salaire et garantie incapacité-invalidité) prévue à l'article 25 de la présente convention ;
- l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention et l'indemnité de licenciement pour inaptitude prévue à l'article 25 ;
- la garantie décès invalidité absolue et définitive prévue à l'article 25 bis de la présente convention ;
- la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 de la présente convention.

Un comité paritaire de gestion, composé d'un membre de chacune des organisations représentatives de salariés et d'autant de représentants des organisations patronales, est chargé de contrôler la gestion du régime. Pour remplir sa mission, il reçoit toutes les données chiffrées utiles de la part d'un représentant de l'organisme gestionnaire.

Le comité se réunit au moins deux fois par an, sans compter les réunions exceptionnelles provoquées à l'initiative de deux membres au moins du comité, en cas de litige particulier.

Le comité paritaire de gestion pourra décider, si les conditions économiques et structurelles du régime le permettent, d'appeler la cotisation à moins de 100 % ou modifier les garanties existantes.

L'organisme gestionnaire, mentionné dans le présent article est l'association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS), dont le siège social est à Vincennes (94300), 12, rue Massue. Il est chargé, après réexamen du comité paritaire de gestion des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et pour une période de 5 ans à compter du 5 octobre 2005, d'assurer la mutualisation des risques tels qu'ils sont définis aux articles 25, 25 bis et 38 de la présente convention.

Ces modalités seront réexaminées par le comité paritaire au moins 6 mois avant le 5e anniversaire.

Les conditions dans lesquelles l'APGIS s'engage à collecter les cotisations sont définies par accord séparé entre les parties concernées.

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales, limitée aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale ; elles sont fixées et réparties à raison de :

- 1,46 % pour la garantie ressources, dont :
- 0,63 % : à la charge intégrale de l'employeur pour la garantie maintien de salaire ;

- 0,83 % : pris en charge à hauteur de 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour la garantie incapacité-invalidité ;
- 0,25 % : à la charge intégrale de l'employeur pour l'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- 0,40 % : partagés à égalité entre l'employeur et le salarié pour la garantie décès invalidité absolue et définitive ;
- 0,25 % : pris en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche A du salaire, à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, et d'autre part couvrir a minima les garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité-invalidité, rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive résultant du présent régime de prévoyance. Le financement patronal des garanties des salariés cadres sur la tranche A prévu ci-dessus est imputable à cette obligation.

L'assiette des prestations prévues au titre du présent régime à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un salarié est identique à celle visée ci-dessus au titre des cotisations (rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois calendaires de pleine activité précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail, supportant les charges sociales limitées aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale). En cas d'embauche intervenue moins de 1 an avant le décès ou l'arrêt de travail, il est tenu compte de la moyenne mensuelle des rémunérations versées depuis l'embauche.

De plus, une nouvelle garantie est instituée.

L'indemnité de licenciement nette versée par l'employeur est remboursée à hauteur de 50 % par l'organisme de prévoyance sous la double condition suivante :

- le salarié est reconnu inapte par la médecine du travail à compter du 1er janvier 2009 ;
- l'entreprise ne peut procéder à son reclassement.

Les parties décident de faire le point annuel sur cette garantie au cours de la réunion prévue par la présente convention collective au mois de janvier de chaque année.

## **Absences pour maladie ou accident et garantie d'emploi**

### **Article 24**

En vigueur étendu

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident justifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail (1).

L'emploi du salarié accidenté ou malade est garanti dans les conditions suivantes :

- pendant 3 mois si son ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise est comprise entre 1 an et 8 ans ;
- pendant 6 mois si son ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise est supérieure à 8 ans.

Le salarié malade ou accidenté devra en temps utile notifier à son employeur son intention de reprendre le travail ; le salarié ne pourra reprendre son travail qu'après la visite médicale de reprise.

Si une incapacité médicalement constatée avait empêché le malade ou l'accidenté de reprendre son poste de travail et au cas où il aurait été licencié, il bénéficierait pendant une durée de 6 mois à dater de la fin de son indisponibilité d'un droit de préférence pour occuper dans l'établissement un autre emploi à la mesure de ses capacités si une vacance se produisait. Pour bénéficier de ce droit de préférence, l'intéressé doit notifier à l'employeur dans les 15 jours suivant l'expiration de son indisponibilité son intention de s'en prévaloir (2).

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la garantie de l'emploi est portée à 1 an (3).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-32-5 et L. 122-24-4 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 122-32-5 du code du travail, aux termes desquelles le contrat de travail est suspendu durant l'absence des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

## Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

### Article 25

En vigueur étendu

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté, les salariés bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Pendant 30 jours, ils reçoivent 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, ils reçoivent 90 % de cette même rémunération.

Les temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté au-delà de la période initiale de 1 an, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Tous les salariés, y compris les apprentis bénéficient de ces dispositions.

Ancienneté	Maintien du salaire (sous déduction des prestations de sécurité sociale)
De 1 à 6 ans	30 jours à 90 %
	30 jours à 90 %
De 6 à 11 ans	40 jours à 90 %
	40 jours à 90 %
De 11 à 16 ans	50 jours à 90 %
	50 jours à 90 %

Ancienneté	Maintien du salaire (sous déduction des prestations de sécurité sociale)
De 16 à 21 ans	60 jours à 90 %
	60 jours à 90 %
De 21 à 26 ans	70 jours à 90 %
	70 jours à 90 %
De 26 à 31 ans	80 jours à 90 %
	80 jours à 90 %
Plus de 31 ans	90 jours à 90 %
	90 jours à 90 %

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 ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 8e jour d'absence dans tous les autres cas sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail applicables aux salariés relevant des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. 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.

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 de l'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.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Il est institué à effet du 1er mai 2018 une nouvelle garantie incapacité-invalidité, laquelle vient compléter, après son épuisement, la garantie mensualisation dans les conditions suivantes :

#### Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un premier arrêt de travail par un médecin prenant effet au plus tôt au 1er mai 2018, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais de la garantie de maintien de salaire par l'employeur prévue ci-dessus, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 61e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.



Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la 365e partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

- 70 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 90 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale relevant de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

#### Invalidité

Le salarié dont l'état d'invalidité totale est établi à effet au plus tôt du 1er mai 2018 consécutive à une maladie ou à un accident, ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1er mai 2018 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du versement d'une rente annuelle dont le montant est fixé à 70 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié dont l'état d'invalidité partielle est établi à effet au plus tôt du 1er mai 2018 consécutive à une maladie ou à un accident, ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1er mai 2018 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du versement d'une rente annuelle égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2e et 3e catégories, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du code de la sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états.

#### Dispositions communes

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un

quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

## **Garantie décès-invalidité**

### **Article 25 bis**

En vigueur étendu

La garantie décès s'applique à l'ensemble du personnel y compris les apprentis, à l'exclusion des cadres et des salariés en contrat à durée déterminée inférieure à 3 mois (1).

#### 1. Garantie décès :

- définition : en cas de décès d'un salarié, un capital est versé à un bénéficiaire désigné ;
- salarié dont le décès est visé par la garantie : ensemble du personnel ;
- bénéficiaire de la garantie : par ordre de préférence, le conjoint survivant, les descendants (enfants, puis petits-enfants), les ascendants (parents, puis grands-parents), les collatéraux et tout tiers désigné à défaut les héritiers ;
- ancienneté du salarié : aucune condition d'ancienneté ;
- nature de la garantie : versement d'un capital égal à 200 % du salaire annuel brut.

Définition : en cas de décès d'un salarié, un capital décès est versé à un bénéficiaire désigné.

Cette prestation est complétée en cas de décès du conjoint dans l'année qui suit le décès du salarié, par une garantie de double effet.

Selon cette garantie, le capital prévu au 6e alinéa du présent article est également versé, réparti en parts égales entre eux, aux enfants restés à la charge dudit conjoint.

#### 2. Garantie invalidité absolue et définitive :

- définition : en cas d'invalidité de la 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale, un capital est versé au salarié invalide ;
- bénéficiaire de la garantie : le salarié lui-même ;
- condition d'ancienneté exigée : 1 an dans l'entreprise ;
- nature de la garantie : versement d'un capital égal à 200 % du salaire annuel brut.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1242-14 du code du travail qui prévoit que les dispositions légales et conventionnelles ainsi que celles qui résultent des usages, applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, s'appliquent également aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail (arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er).

## **Garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive**

## Article 26

En vigueur étendu

En cas de décès, une rente éducation est versée au bénéfice de chacun des enfants à charge. À défaut d'enfants à charge, une rente temporaire est versée au conjoint survivant.

Le salaire de base servant au calcul des prestations correspond au salaire annuel brut limité aux tranches A et B effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi, par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

### A. Garantie rente éducation

La rente éducation est une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire de référence, égale pour chacun des enfants à charge à :

- 20 % du salaire annuel brut jusqu'au 12e anniversaire du bénéficiaire ;
- 25 % du salaire annuel brut à partir de 12e anniversaire jusqu'au 18e anniversaire du bénéficiaire ;
- 25 % du salaire annuel brut à partir de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire du bénéficiaire sous conditions de poursuite d'études (ou jusqu'au 30e anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage).

Sont considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, indépendamment de leur position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est à dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est tenu au versement d'aucune pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) avec la mention invalidité.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé.

Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

### B. Garantie rente temporaire de conjoint substitutive

En cas d'absence d'enfant à charge au moment du décès du participant, une rente temporaire de conjoint est versée à son conjoint survivant.

Cette prestation est exprimée en pourcentage du salaire de référence égale à :

- 5 % du salaire annuel brut versé au bénéficiaire jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite sécurité sociale.

Est considéré comme conjoint survivant du participant, le partenaire marié, lié par un Pacs ou concubin du participant décédé. La reconnaissance de la qualité de concubin nécessite de justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins deux ans avant la date du sinistre et d'être, comme le participant décédé, libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

### C. Paiement des rentes

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance et leur date d'ouverture est fixée le premier jour du mois qui suit la date de décès. Le premier versement inclus le cas échéant le montant correspondant à la période échue depuis la date d'ouverture.

## Maintien des couvertures prévoyance

### Article 26 bis

En vigueur étendu

#### 1. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture du régime de prévoyance dans les conditions déterminées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

Il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficient les salariés en activité.

#### Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles 25 (garantie incapacité-invalidité), 25 bis et 26.

#### Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini aux articles des garanties concernées, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de

travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité ne justifie plus, notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions. Lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, le présent régime s'adaptera aux engagements qui seront pris en application de l'article 4 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

#### Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation, les anciens salariés éligibles à la portabilité seront pris en charge sans contrepartie de cotisation.

### 2. Revalorisations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, il appartient à l'entreprise d'organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

### 3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties incapacité-invalidité prévue à l'article 25, décès-invalidité prévue à l'article 25 bis et rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 sont maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

Le bénéfice des garanties est par ailleurs maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire ;

- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, revenu de remplacement versé par l'employeur). Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié est exonéré de cotisations (part patronale et part salariale) à compter de l'expiration de son droit au maintien de salaire par l'employeur.

## Régime frais de soins de santé

### Article 26 ter

En vigueur étendu

#### 1. Bénéficiaires

Tous les salariés sont bénéficiaires à titre obligatoire, à leur date d'entrée dans l'entreprise, du régime complémentaire de remboursement de frais de santé.

Les salariés ne peuvent refuser de cotiser. Toutefois, peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation en fournissant à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les salariés à temps partiel qui devraient s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés et apprentis en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Les salariés disposent en outre de la faculté de se dispenser à leur initiative dans les cas et conditions visés aux articles L. 911-7 ainsi que D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Ainsi, peuvent également se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation :

- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire avec ou sans participation financière. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations complémentaires « frais de santé » servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

a) Couverture collective et obligatoire conformément à l'article L. 242-1CSS.

b) Dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (dits « Madelin »).

d) Régime local d'Alsace-Moselle.

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

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

La demande de dispense du salarié comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix et notamment du fait qu'en ne cotisant pas au régime, il ne bénéficiera pas :

- des garanties du présent régime de frais de santé,
- du financement patronal, de l'avantage attaché à ce financement et de la déductibilité fiscale de sa propre cotisation ;
- de la portabilité de la couverture, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- de la possibilité de contracter à titre individuel la même garantie avec une cotisation encadrée en cas d'invalidité, de départ à la retraite, de chômage au-delà de la période de portabilité.

Les salariés formulent leur demande par écrit, auprès de leur employeur, accompagnée des justificatifs nécessaires, dans les trente jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche, leur passage à temps partiel ou la date à laquelle prennent effet les couvertures mentionnées aux 1° et 3° de l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus cotisent obligatoirement au régime sans possibilité de radiation à effet rétroactif :

- s'ils ne formulent pas leur demande de dispense d'affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés.

## 2. Prestations

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

L'organisme assureur verse, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement. Le forfait maternité est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur par le salarié. Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption. Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

### 2.1. Garanties

À l'exception de ceux ayant demandé une dispense d'affiliation, les salariés bénéficient à titre obligatoire des prestations et éléments de solidarité ci-dessous.

Les garanties sont dites « responsables » conformément aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale et respectent en conséquence les obligations minimales et maximales de prise en charge résultant de ces textes.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0007/boc\\_20200007\\_0000\\_0005.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0007/boc_20200007_0000_0005.pdf)

## 2.2. Limites des garanties. Exclusions

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

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :
  - – engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;
  - – déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
  - – engagés hors de France. Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par le présent régime sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le régime ;
  - – non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
  - – ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
  - – engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
  - – engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

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

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



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

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

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

### 2.3. Plafond des remboursements

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

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

### 3. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le régime et les cotisations sont maintenus dans les mêmes conditions :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 7.1 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel, versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou versement d'un revenu de remplacement par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ...).

Les garanties sont par ailleurs maintenues pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail, y compris non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

### 4. Cessation des garanties

#### 4.1. Principe

Le bénéfice du régime cesse à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

#### 4.2. Portabilité des garanties pour les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage

Toutefois, en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien de la garantie dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### 4.3. Maintien individuel de la couverture pour les anciens salariés relevant de l'article 4 de la loi Évin

Par ailleurs, l'organisme assureur maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, dans les conditions prévues par l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Évin ») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Par conséquent, les tarifs applicables à ces anciens salariés :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 1<sup>re</sup> année de l'adhésion ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 2<sup>e</sup> année de l'adhésion ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la 3<sup>e</sup> année de l'adhésion.

## 5. Cotisations

Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

La cotisation mensuelle s'élève à 49 euros pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale et à 29,40 euros pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Elle est prise pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié.

## 6. Règlement des prestations

Les modalités pratiques du règlement des prestations (pièces justificatives ...) sont détaillées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise et la notice d'information remise par l'employeur aux salariés.

## 7. Solidarité

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent régime présente un degré élevé de solidarité se déclinant notamment par des droits non contributifs, une action sociale et une politique de prévention.

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

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois, la garantie est maintenue sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du premier jour du 7<sup>e</sup> mois d'arrêt de travail.

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

Tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation « accidents du travail/ maladies professionnelles ».

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

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation « accidents du travail/ maladies professionnelles » du régime de base de la sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la

rupture du contrat de travail de la garantie avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

## 7.2. Ayants droit des salariés décédés

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

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

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

## 7.3. Couverture santé des anciens salariés

Les partenaires sociaux considèrent que la solidarité doit non seulement être professionnelle mais également intergénérationnelle et entendent favoriser l'accès des retraités à une couverture santé. Dans cette perspective, l'employeur souscrit un contrat d'assurance prévoyant qu'à l'expiration de la période de 3 ans visée par le décret n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur propose, aux anciens salariés retraités, un contrat prévoyant des garanties identiques à celles en vigueur pour les salariés. Le souscripteur organisme chaque année avec l'assureur l'affectation des résultats bénéficiaires des actifs de manière à obtenir un lissage de la cotisation des anciens salariés retraités dans l'objectif de limiter la cotisation appelée auprès de ces derniers à 300 % de celle des actifs.

## 7.4. Fonds de solidarité

Dans le cadre des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est alimenté chaque année par une part égale à 2 % de la cotisation prévue au point 5. Ce fonds permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les orientations définies par la CPPNI.

L'intervention du fonds s'exerce dans la limite des sommes disponibles et s'opère chaque année sans que les salariés ou les anciens salariés puissent revendiquer un droit au renouvellement.

### Solidarité intergénérationnelle

Considérant l'objectif de solidarité intergénérationnelle évoqué ci-avant, le fonds de solidarité est utilisé prioritairement pour limiter la cotisation appelée auprès des retraités couverts au titre des contrats visés au point 7.3 ci-dessus.

### Action sociale

Ce fonds permet également le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides à caractère exceptionnel interviennent

pour compléter des dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime de frais de soins de santé conventionnel, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions prévues par la réglementation sur les contrats frais de santé responsables.

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

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la CPPNI, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé.

#### Prévention santé

Les métiers de la boucherie générant une activité physique importante, le fonds est également destiné à financer les actions de prévention décidées par la commission paritaire.

Ces actions de prévention sont déterminées par la CPPNI, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé. Elles ont pour objectif d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à l'accès à l'emploi par la préservation de l'intégrité physique et psychique des salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'un suivi de santé régulier permet de limiter les sinistres et les arrêts de travail. Les salariés bénéficiaires du régime peuvent ainsi demander à bénéficier de la prise en charge de 4 actes supplémentaires d'acupuncture, chiropractie et ostéopathie pratiqués par un praticien inscrit auprès d'une association agréée par année civile (soit à compter du 4e acte et jusqu'au 7e acte par année civile).

Par ailleurs, considérant que l'adoption précoce de gestes et postures appropriés est importante pour la préservation de l'intégrité physique, la CPPNI a décidé d'orienter la campagne de prévention 2020 vers les apprentis dans un double objectif de réduction des risques par la prévention et de réduction des conséquences des éventuels sinistres par la sensibilisation aux gestes de premiers secours.

Les actions suivantes ont ainsi été décidées :

– prévention des risques professionnels en boucherie :

Intervention de professionnels de santé dans des centres de formation et d'apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie sur la prévention des troubles musculosquelettiques, l'importance du port des équipements de protection (EPI) et sur la prévention dans la réalisation des gestes métier dans les situations à risques spécifiques. Les dates et lieux d'intervention sont décidées par la CPPNI.

Élaboration et diffusion d'outils de sensibilisation à la prévention des risques professionnels : livrets de prévention remis aux apprentis ;

– la sensibilisation aux gestes de premiers secours.

Intervention de formateurs secouristes agréés dans des centres de formation et d'apprentissage (CFA) pour sensibiliser les apprentis en boucherie aux gestes de premiers secours notamment en cas d'accidents liés à des risques professionnels. Les dates et lieux d'intervention sont décidées par la CPPNI.

Outils de sensibilisation aux gestes de premiers secours : plateforme en ligne.

#### 7.5. Contrôle

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

À cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité ou intègre les informations relatives à la mise en œuvre des éléments de solidarité dans le rapport annuel sur les comptes du contrat prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Les entreprises de la branche transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

- par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche de la boucherie : 98, boulevard Pereire, 75850 Paris Cedex 17 ;
- sous format numérique, à l'adresse suivante : cppni. idcc992 @ boucherie-france. org.

#### 8. Organisme assureur

Les entreprises organisent l'application intégrale du dispositif conventionnel par la souscription de contrats d'assurance. À cet effet, les contrats font expressément référence aux présentes dispositions conventionnelles et mettent en œuvre les garanties et l'ensemble des mesures de solidarité.

#### 9. Comité paritaire de suivi et de gestion

Un comité paritaire de suivi et de gestion du régime est constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au sein de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978, étendue par arrêté du 15 mai 1979.

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

Il fonctionne grâce à une indemnité égale à 2 % des cotisations prévues au point 5 notamment pour :

- préparer les travaux de la CPPNI tant en ce qui concerne les négociations, que le suivi du régime et l'examen des contrats et conventions transmis chaque année par les entreprises ;
- organiser l'information des entreprises et des salariés pour la mise en œuvre du régime
- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat) ;
- former et informer les négociateurs paritaires.

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

#### 10. Prééminence des stipulations de la convention collective de branche

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les présentes stipulations prévoyant des garanties collectives complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

Les présentes stipulations se substituent à compter de leur entrée en vigueur à toutes les décisions unilatérales ayant le même objet.

# **Chapitre VI : Hygiène, sécurité, qualité**

## **Hygiène et sécurité**

### **Article 27**

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment celles de l'arrêté du 22 juillet 1959 relatif au port d'un tablier de protection homologué, fourni et entretenu par l'entreprise.

Les salariés sont tenus de s'y conformer.

Il est rappelé qu'un salarié masculin adulte ne peut se voir demander de porter un poids supérieur à 105 kilogrammes.

# Chapitre VII : Formation

## Formation professionnelle des salariés

### Article 28

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par avenant n° 2 du 6 décembre 2006 (BO n° 2007-1), étendu par arrêté du 5 juin 2007 (JO du 14 juin 2007)

#### a) Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP, créée le 13 septembre 2001, a notamment pour missions :

- l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- l'étude de l'évolution de l'emploi ;
- la recherche de solutions d'insertion des jeunes ;
- l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour tous les niveaux de qualification ;
- le suivi des accords paritaires conclus dans le cadre de la négociation triennale de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, en tenant compte, notamment, des données fournies par l'OPCAD ;
- l'examen des modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche en matière de formation initiale et de perfectionnement.

#### b) Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés

Les partenaires sociaux signataires considèrent :

- qu'il est important que le secteur de l'artisanat, de par sa spécificité, continue à apporter sa dimension sociale à l'économie nationale ;
- que les métiers des produits carnés, couverts par la présente convention collective, offrent aux futurs salariés et aux salariés actuels une diversité d'emplois ;
- que pour cela il faut assurer, tout au long de la carrière professionnelle des salariés, des possibilités de formation ;
- qu'il est primordial que cette politique de formation puisse permettre des flux d'emplois, en adéquation entre la nécessaire pérennité des métiers concernés et le plein emploi ;
- que pour cela il est indispensable d'établir les priorités des types de formation et de leurs moyens (apprentissage, professionnalisation, droit individuel à la formation, formation continue) ;

- que les outils de formation nationaux doivent permettre de répondre aux priorités ponctuelles de perfectionnement qui pourraient être engendrées par des circonstances particulières et en assurer la mise en œuvre par des actions de formation appropriées ;

- que les formations acquises et reconnues par les partenaires sociaux soient inscrites dans la grille de classification des emplois de la présente convention collective nationale.

Actions prioritaires de formation :

- la préparation au CAP boucher par la voie de l'apprentissage ;

- la préparation de la mention complémentaire traiteur par la voie de l'apprentissage ;

- la préparation au brevet professionnel de boucher :

- par correspondance, dans le respect des dispositions de l'article R. 116-14 du code du travail, avec séances de regroupement, notamment dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;

- par le contrat ou la période de professionnalisation, permettant d'accéder au niveau IV, échelon B. Le contrat de professionnalisation préparant au brevet professionnel de boucher est ouvert à tout professionnel désirant accéder au niveau IV, échelon B, « Boucher hautement qualifié » de la grille de classification des emplois du métier ayant le niveau et l'expérience professionnelle exigés par le règlement d'examen de ce diplôme d'État ;

- la préparation des certificats de qualification professionnelle « Vendeur, vendeuse qualifié(e) » permettant d'accéder au niveau II, échelon B, « Technicien boucher » permettant d'accéder au niveau III, échelon B, par le contrat ou la période de professionnalisation ;

- les formations techniques et économiques en boucherie, charcuterie, traiteur et les formations commerciales professionnelles préparées dans le cadre du DIF ;

- les formations à distance aux certificats de qualification professionnelle du métier et à la préparation pratique, scientifique et technologique du concours MOF mises en œuvre dans le cadre du DIF ;

- les actions ayant pour objet le bilan des compétences ou la validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du DIF.

Reconnaissance des qualifications acquises :

- CAP, options complémentaires et BP sont des diplômes de l'éducation nationale ;

- les CQP (certificats de qualification professionnelle) doivent faire l'objet d'un accord paritaire national étendu ;

- les formations qualifiantes, dans le cadre de la formation professionnelle continue, reconnues par les partenaires sociaux, ayant fait l'objet d'un accord.

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises :

- les rémunérations des personnes en apprentissage sont conformes aux règles légales ;

- les rémunérations des personnes employées sous contrat de professionnalisation et préparant le brevet professionnel de boucher ne peuvent être inférieures au Smic.

Objectifs en matière d'apprentissage :



- l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage est un objectif prioritaire. Pour financer les actions destinées à favoriser cette insertion, il a été institué une cotisation à la charge de toutes les entreprises.

Actions en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés :

- habilitation de stages de perfectionnement en faveur des salariés n'ayant pas obtenu le CAP de préparateur en produits carnés. Un suivi régulier est assuré.

Actions en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle :

- l'ensemble du dispositif de formation continue est identique pour les hommes et les femmes.

### c) Dispositifs de formation

Contrat et période de professionnalisation :

- donnent lieu en priorité à une participation des associations délégataires de l'organisme paritaire collecteur agréé les formations préparées par le contrat ou la période de professionnalisation telles que définies au b « Actions de formation prioritaires » du présent article, mais aussi celles qui mènent à l'obtention de tout diplôme d'État ou titre homologué de niveaux IV et III (éducation nationale) enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, lorsque l'objectif visé par le diplôme et l'emploi occupé par le bénéficiaire sont en étroite relation avec les métiers du champ conventionnel (1) ;

- dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, à l'exclusion de la préparation au brevet professionnel de boucher, pour lequel, compte tenu du niveau pratique et technologique exigé, la durée est de 24 mois et le temps de formation est de 25 % de la durée totale, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques ont une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation (art. L. 981-3 du code du travail). Toutefois, lorsque la formation visée par le bénéficiaire est diplômante, et que la durée des enseignements l'exige, cette durée pourra être portée au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation ;

- pour chaque titulaire des contrats ou périodes de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objet de professionnalisation visé ;

- l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Une formation à la fonction tutorale agréée par la CPNEFP de la branche, d'une durée de 1 journée, est obligatoire pour chaque tuteur. Les missions du tuteur sont celles définies par l'article L. 981-8 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que la préparation au CAP boucher se fait prioritairement par la voie de l'apprentissage et que le CQP « Technicien boucher », qui se prépare dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, a pour vocation l'insertion des personnes adultes dans le métier de boucher.

Toutefois, pour tenir compte de l'existence de sections de CAP boucher et de BEP alimentation, dominante préparateur en produits carnés, ouvertes désormais à des publics adultes, dans le souci des parties signataires de prendre en compte leurs difficultés d'insertion ou de reconversion professionnelle et par dérogation aux dispositions du présent article telles que définies au b « Actions de formation prioritaires », la préparation de ces deux diplômes en contrat de professionnalisation est ouverte exceptionnellement aux demandeurs

d'emploi, inscrits à l'ANPE, de 26 ans et plus, lorsque aucun autre dispositif de financement n'a pu être mobilisé.

Droit individuel à la formation :

- attribution annuelle : tout salarié, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, temps partiel...), ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, à l'exclusion des apprentis, des salariés en contrat de professionnalisation et des salariés en contrat d'insertion en alternance, bénéficie d'un DIF de 24 heures par année. Ce droit est cumulable pendant 6 ans dans la limite de 144 heures. Chaque salarié est informé annuellement du total des droits acquis au titre du DIF ;

- allocation de formation : dans le cadre du DIF, les actions du DIF, les actions prioritaires, telles que définies au b « Actions de formation prioritaires » du présent article, peuvent se dérouler en partie pendant le temps de travail et sont rémunérées normalement. Les actions se déroulant en dehors du temps de travail bénéficient de l'allocation de formation (art. L. 933-4 du code du travail). En ce qui concerne les cours à distance, ce temps est évalué forfaitairement et ouvre droit, sous réserve de la mise en place des contrôles pédagogiques appropriés, à :

- pour la durée des études au brevet professionnel de boucher : 200 heures, soit 100 heures par an ;

- pour la préparation au CQP « Assistant chef d'entreprise » : 80 heures ;

- pour la préparation au CQP « Boucher préparateur vendeur qualifié » : 70 heures ;

- pour la préparation aux épreuves scientifiques et technologiques du MOF : 32 heures ;

- le financement des formations professionnelles entrant dans les objectifs et les priorités définis au présent article est assuré :

- pour l'apprentissage : par la taxe d'apprentissage à laquelle sont assujetties les entreprises et par les moyens légaux et réglementaires relatifs au financement de l'apprentissage ;

- pour les contrats et périodes de professionnalisation, le droit individuel à la formation et pour la formation continue : par les contributions des entreprises dues en application de l'article 34 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, des articles L. 952-1 et L. 951-1 du code du travail.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail ( arrêté du 5 juin 2007 , art. 1er).

## **Qualification professionnelle**

### **Article 29**

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen d'adaptation à l'évolution des compétences et à la situation du marché du travail et de l'emploi. Dans cette perspective, ils tiennent à souligner l'importance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Il est établi que les CQP n'ont pour unique source que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définie à l'article 28 de la présente convention. Lorsque les représentants des employeurs ou des salariés l'estiment opportun, un projet de nouveau CQP ou de réforme

d'un CQP existant est présenté à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle). Tout intéressé qui pressent l'utilité que pourrait présenter, pour la branche, l'élaboration ou l'adaptation d'un CQP peut en faire la demande à la CPNEFP.

#### a) Création du CQP

- il est procédé à une étude destinée à aboutir à un descriptif de l'emploi visé en termes d'activités et de compétences (référentiel métier/compétences) et à un descriptif des capacités et connaissances liées à une bonne maîtrise professionnelle (référentiel formation) ;
- l'emploi considéré fait l'objet d'une évaluation en vue d'attribuer un niveau de qualification, compte tenu des compétences décrites dans le référentiel métier/compétences ;
- les référentiels métier/compétences et formation sont, le cas échéant, adoptés par la commission paritaire.

#### b) Délivrance du CQP

Le CQP est délivré, sous l'autorité du président de jury (ou de son suppléant), par la CPNEFP après délibération.

Un jury est ainsi composé :

- d'un représentant du collège employeurs, désigné par les organisations patronales ;
- d'un représentant du collège salariés, désigné par les organisations syndicales représentatives ;
- d'un formateur qualifié dans le domaine dudit CQP, extérieur à l'organisme de formation dans lequel le CQP a été préparé ;
- d'un professionnel en activité.

Le président de jury encadre et supervise les membres du jury ; il n'est pas amené à noter les candidats.

Sans avis favorable du jury, la CPNEFP ne peut pas délivrer le CQP.

L'examen du CQP ne peut être évalué que si tous les membres du jury sont présents. Aussi, des suppléants sont désignés pour chaque juré.

Le président de jury, son suppléant ainsi que les jurés et suppléants sont désignés par la CPNEFP pour chaque examen.

Le président de jury est sélectionné parmi les membres du collège employeurs.

Le professionnel en activité peut être proposé à la CPNEFP par le centre de formation ayant obtenu l'agrément pour la mise en place du CQP.

En cas d'avis défavorable, sous 15 jours, le salarié concerné peut faire une demande de recours devant la CPNEFP. Cette demande devra être motivée par écrit. À réception, la CPNEFP dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître sa réponse.

#### c) Certificats de qualification professionnelle

##### 1. CQP « Vendeur, vendeuse qualifié(e) »

- la préparation de ce CQP s'adresse en priorité à des personnes sans qualification professionnelle à la recherche d'un emploi ;

- il se prépare en priorité dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation d'une année civile à raison de 400 heures de formation en centre agréé par la CPNEFP et de 140 heures de formation en entreprise. Afin de favoriser une plus grande efficacité de la formation, la CPNEFP préconise de consacrer, en début de contrat, au minimum 140 heures en centre, soit 4 semaines, et d'étaler les heures restantes en alternance avec le temps en entreprise. Il peut se préparer aussi par la voie de la formation continue.

- le titulaire du CQP « Vendeur, vendeuse qualifié(e) » a le niveau II, échelon B, dans la grille de classification des emplois de la présente convention, « Vendeur qualifié ».

## 2. Certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien boucher »

Le CQP technicien boucher est une certification délivrée par la branche professionnelle de la boucherie, élaborée en réponse aux besoins des entreprises de la profession. Le CQP technicien boucher est créé ou renouvelé par décision de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Les organismes de formation préparant au CQP technicien boucher font l'objet d'un agrément délivré par la CPNE de la branche de la boucherie. Un dossier de demande d'agrément, disponible auprès du secrétariat de la CPNE par l'adresse électronique [cpne.bct@boucherie-france.org](mailto:cpne.bct@boucherie-france.org), en définit les modalités.

### Accès au CQP technicien boucher

La préparation du CQP technicien boucher est accessible à toute personne majeure titulaire du diplôme national du brevet ou d'un niveau seconde, inscrit à Pôle emploi :

- par la voie du contrat de professionnalisation ;
- par la voie du compte personnel formation (CPF).

La préparation du CQP technicien boucher est accessible à tout salarié de la branche en contrat à durée indéterminée :

- par la voie de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- par la voie du compte personnel formation (CPF).

La préparation du CQP technicien boucher est accessible à tout salarié ou demandeur d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, dans le cadre d'une reconversion professionnelle dans la branche de la boucherie :

- par la voie du CPF de transition professionnelle.

La préparation du CQP technicien boucher est accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

### Structuration du CQP technicien boucher en blocs de compétences

Le CQP technicien boucher s'articule autour de 3 référentiels :

- le référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
- le référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
- le référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les blocs de compétences ont vocation à sécuriser les parcours professionnels, en étant facilement repérables et utilisables dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Leur logique de construction permet leur attribution de manière indépendante et assure une modalité d'accès modulaire et progressive au CQP technicien boucher.

Chaque bloc de compétences du CQP technicien boucher, ensemble homogène et cohérent de compétences contribue à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et peut être évalué et validé indépendamment des autres.

#### Découpage des référentiels en blocs de compétences

Le CQP technicien boucher est constitué de 5 blocs de compétences obligatoires :

- bloc de compétences 1 : hygiène, sécurité alimentaire, sécurité des personnels ;
- bloc de compétences 2 : environnement professionnel et technologie des produits carnés ;
- bloc de compétences 3 : transformation et préparation de la viande bovine en vue de sa mise en vente ;
- bloc de compétences 4 : transformation et préparation de la viande d'agneau en vue de sa mise en vente ;
- bloc de compétences 5 : transformation et préparation de la viande de porc en vue de sa mise en vente.

Le CQP technicien boucher est constitué de 3 blocs de compétences optionnels :

- bloc de compétences 6 : transformation et préparation des volailles en vue de leur mise en vente ;
- bloc de compétences 7 : transformation et préparation des produits tripiers en vue de leur mise en vente ;
- bloc de compétences 8 : transformation et préparation de la viande de cheval en vue de sa mise en vente.

#### Validation du CQP technicien boucher et blocs de compétences

La délivrance du CQP technicien boucher, sous l'autorité de la CPNE de la branche, s'obtient par la validation des 5 blocs de compétences obligatoires et d'au moins un bloc de compétences optionnel.

Dans le cas d'une modalité d'obtention progressive de la certification, la CPNE produit un document permettant au candidat de prouver l'acquisition du bloc de compétences par un certificat.

#### Enregistrement du CQP technicien boucher au RNCP

Le CQP technicien boucher fait l'objet d'un enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles, auprès de France compétences. Le référentiel d'activités, le référentiel de compétences et le référentiel d'évaluation sont annexés à la demande d'enregistrement.

#### Niveau de qualification du CQP technicien boucher

Le titulaire du CQP technicien boucher est reconnu au même niveau et au même échelon que le titulaire du CAP boucher, niveau III, échelon A « Boucher préparateur qualifié » dans la grille de classification des emplois de la présente convention.

Le CAP boucher étant reconnu au niveau V dans l'ancienne nomenclature des niveaux de 1969 et donc par correspondance au niveau 3 dans le nouveau cadre national des certifications professionnelles, les partenaires sociaux de la branche positionnent le CQP technicien boucher au niveau 3 du nouveau cadre national des certifications professionnelles.

#### 3. CQP « Boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e) »

- la préparation de ce CQP est réservée aux titulaires du CAP boucher ou aux titulaires du CQP « Technicien boucher » ;

- il peut se préparer par la voie de la formation continue ou du droit individuel à la formation, notamment par la formation à distance organisée par le centre national de formation professionnelle de la branche et dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation ;

- le titulaire du CQP « Boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e) » a le niveau III, échelon B, dans la grille de classification des emplois de la présente convention, « Boucher préparateur, vendeur qualifié ».

#### 4. CQP « Assistant chef d'entreprise »

- la préparation de ce CQP est ouverte à tout professionnel, homme ou femme, ayant exprimé ses motivations et son parcours professionnel par courrier afin de déterminer l'option de base (boucherie ou charcuterie traiteur) dans laquelle s'inscrira le candidat ;

- il se prépare par la voie de la formation continue ou du droit individuel à la formation, notamment par la formation à distance organisée par le centre national de formation professionnelle de la branche ;

- sous réserve de l'agrément de la CPNEFP, en cours oraux, un temps de formation minimum en centre de 400 heures est exigé, en cours à distance, ceux-ci doivent faire l'objet d'un contrat de formation spécifiant notamment les périodes de regroupement obligatoires ;

- la validation des acquis de l'expérience, organisée par la CPNEFP peut réduire le temps de formation ;

- l'acquisition des compétences s'évalue sous forme ponctuelle et sous forme de contrôle en cours de formation ;

- le titulaire du CQP « Assistant chef d'entreprise » a le niveau VI, échelon B, « Agents de maîtrise » dans la grille de classification des emplois de la présente convention, « Assistant chef d'entreprise ».

#### 5. CQP « Repreneur, créateur et responsable d'entreprise »

- la préparation de ce CQP est ouverte à toute personne justifiant d'une expérience en boucherie, charcuterie, traiteur, souhaitant reprendre, créer une entreprise ou se perfectionner dans les domaines de la gestion ;

- il se prépare par la voie de la formation continue, notamment par la formation à distance organisée par le centre national de formation professionnelle de la branche. Sous réserve de l'agrément de la CPNEFP, en cours oraux, un temps de formation équivalent à celui dispensé en centre dans le cadre d'une formation en alternance est exigé, en cours à distance, ceux-ci doivent faire l'objet d'un contrat de formation spécifiant notamment les périodes de regroupement obligatoires ;

- la validation des acquis de l'expérience, organisée par la CPNEFP peut réduire le temps de formation ;

- il peut se préparer aussi par le contrat et la période de professionnalisation. Dans ce cas, les modalités pédagogiques doivent être conformes à la législation en vigueur, notamment sur le temps de formation en centre. La coordination centre de formation/entreprise est nécessaire, et les tuteurs peuvent être appelés à effectuer une journée de formation en début de contrat ou de période de professionnalisation ;

- l'acquisition des compétences s'évalue par la présentation d'un mémoire ;

- à titre expérimental, pour la première année, éventuellement reconductible, l'organisation de la formation est confiée aux écoles nationales professionnelles de la branche de la boucherie ;

- le titulaire du CQP « Repreneur, créateur et responsable d'entreprise » se situe au niveau VI, échelon C, « Responsable de plusieurs points de vente » dans la grille de classification des emplois de la présente convention.

#### d) Annexes aux CQP

Les référentiels de formation permettant d'accéder respectivement aux CQP « Vendeur, vendeuse qualifié(e) », « Technicien boucher », « Boucher préparateur, vendeur, vendeuse qualifié(e) », « Assistant chef

d'entreprise » et « Repreneur, créateur et responsable d'entreprise » figurent en annexe III de la présente convention sous la présentation suivante : descriptif d'activités, référentiel de certification, savoirs associés, règlement d'examen, définition des épreuves.

## **Financement de la formation**

### **Article 30**

En vigueur étendu

#### a) Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue

Pour la collecte des contributions exigibles au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation et du plan de formation définies aux articles L. 952-1 et L. 951-1 du code du travail, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD), agréé par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle du 20 octobre 1995. (1)

Dans le but de :

- satisfaire d'une manière simple et efficace à la fois les besoins des salariés de la profession de boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, traiteurs, commerce de volailles et gibiers, en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser, auprès des salariés et de leurs employeurs, les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- favoriser, le plus possible, l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en œuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;
- mettre en œuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement et, en particulier, les actions qualifiantes, les entreprises sont tenues d'acquiescer, à titre obligatoire, les contributions suivantes :

Pour les entreprises occupant 10 salariés et plus :

- 90 % de 0,9 % de la masse salariale affecté au plan de formation ;
- 0,50 % de la masse salariale affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

- 0,40 % de la masse salariale affecté au plan de formation. La cotisation de 0,40 % ne peut produire un montant inférieur à 100 € hors taxes, pour assurer le financement des actions prioritaires de formation définies à l'article 28 de la présente convention. Dans le cadre d'une adhésion volontaire à l'AGEFOV, ce montant est dû par toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention ;

- 0,15 % de la masse salariale affecté au financement des contrats et des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Pour les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés pour la première fois, les cotisations dues au titre de la formation professionnelle sont fixées comme suit :

- pour les 3 premières années de franchissement du seuil, les cotisations exigibles sont celles dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;

- pour les années ultérieures, les cotisations sont celles dues en application de l'article L. 951-1 du code du travail et de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

#### b) Mutualisation (moins de 10, 10 et plus)

Dans l'objectif d'assurer un meilleur accès de l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective aux formations entrant dans le cadre du plan de formation, les partenaires sociaux sont convenus de mutualiser, en application des dispositions prévues aux articles L. 952-2 et R. 952-4 du code du travail, en cas de besoin, les contributions perçues au titre du plan de formation auprès des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, tout en assurant un suivi distinct de l'emploi des fonds.

#### c) Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

Dans l'objectif de contribuer au développement des formations par l'apprentissage, il est convenu, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment celles prévues à l'article R. 964-16-1 du code du travail, d'affecter une partie des ressources de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Chaque année, un accord paritaire est signé après consultation de la CPNEFP de la branche. Il précise les modalités d'intervention, les CFA bénéficiaires et les montants affectés en fonction des besoins justifiés.

Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche professionnelle.

#### d) Insertion des jeunes en fin d'apprentissage

Pour financer les actions destinées à favoriser l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage, objectif prioritaire défini à l'article 28 de la présente convention, il a été institué une cotisation de 0,25 % de la masse salariale brute annuelle de l'exercice précédent, avec un montant de versement qui ne peut être inférieur à 55 €.

Cette cotisation, due par toutes les entreprises, est collectée par l'ACOTA, en même temps que les autres cotisations versées au titre de la formation et de la prévoyance collective.

La gestion de la cotisation est assurée par une association loi 1901, assujettie à la TVA, créée à cet effet.

(1) NOTE : A compter du 1er janvier 2015, l'avenant n° 44 du 28 mai 2015 BO 2015/27 se substitue aux dispositions prévues au 1er alinéa du « a) Participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue » de l'article 30 « Financement de la formation » du Chapitre VII « Formation » de la présente convention collective.

## Article 30

En vigueur non étendu



#### a) Participation des entreprises au financement de la formation professionnelle

##### Contribution obligatoire :

Les employeurs de moins de 10 salariés versent chaque année, à l'organisme paritaire collecteur agréé, une contribution minimale de 0,55 % de la masse salariale brute en application de l'article L. 6331-2 du code du travail. Cette contribution ne peut produire un montant inférieur à 100 € hors taxes.

Les employeurs d'au moins 10 salariés versent chaque année, à l'organisme paritaire collecteur agréé, une contribution minimale de 1 % de la masse salariale brute en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

Ces contributions doivent être versées avant le 1er mars suivant celle au titre de laquelle la contribution est due.

##### Contribution conventionnelle :

Dans l'objectif de mettre en œuvre, en toute autonomie, la politique emploi-formation définie par la CPNE de la branche et afin d'en assurer le développement, les organisations signataires de la présente convention collective décident de créer une contribution supplémentaire conventionnelle mentionnée à l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Cette contribution, obligatoirement versée à l'organisme paritaire collecteur agréé, est fixée, en fonction de la taille de l'entreprise, comme suit :

- 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 à 49 salariés ;
- 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- 0,70 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Elle est mutualisée et gérée par l'organisme paritaire collecteur agréé dans une section comptable distincte, son utilisation et sa répartition pour le développement de la formation professionnelle continue relevant exclusivement de la compétence des partenaires sociaux de la branche.

#### b) Financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis

Dans l'objectif de contribuer au développement des formations par l'apprentissage, il est convenu, conformément aux dispositions législatives en vigueur prévues à l'article L. 6332-16 du code du travail, d'affecter une partie des ressources de l'organisme paritaire collecteur agréé mentionné à l'article L. 6332-14 dudit code au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions.

Chaque année, un accord paritaire est signé après consultation de la CPNEFP de la branche. Il précise les modalités d'intervention, les CFA bénéficiaires et les montants affectés en fonction des besoins justifiés.

Les dotations seront fonction des disponibilités financières dont peut disposer l'organisme paritaire collecteur agréé.

#### c) Insertion des jeunes en fin d'apprentissage

Pour financer les actions destinées à favoriser l'insertion dans l'univers professionnel national des jeunes en fin d'apprentissage, objectif prioritaire défini à l'article 28 de la présente convention, il a été institué

une cotisation de 0,25 % de la masse salariale brute annuelle de l'exercice précédent, avec un montant de versement qui ne peut être inférieur à 55 €.

Cette cotisation, due par toutes les entreprises, est collectée par l'ACOTA, en même temps que les autres cotisations versées au titre de la formation et de la prévoyance collective.

La gestion de la cotisation est assurée par une association loi 1901, assujettie à la TVA, créée à cet effet.

# Chapitre VIII : Salaires

## Salaires

### Article 31

En vigueur étendu

Le salaire conventionnel correspondant à la classification des emplois en vigueur est le salaire mentionné sur la grille de salaires figurant en annexe II.

La définition des emplois en vigueur (niveaux et échelons) figurent en annexe I.

Le salaire conventionnel, ainsi déterminé, est garanti à tout salarié dans sa classification d'emplois.

La grille des salaires fait l'objet d'un réexamen en janvier, mai et septembre, en vue d'éventuelles révisions applicables respectivement les 1er février, 1er juin et 1er octobre de chaque année.

## Prime de fin d'année

### Article 31 bis

En vigueur étendu

1. Les salariés ont droit, dans les conditions précisées ci-après, au versement à leur profit d'une prime intitulée « prime de fin d'année » d'un montant de 2 % de leur rémunération brute annuelle calculée sur la période du 1er décembre de l'année N – 1 au 30 novembre de l'année N.

La rémunération brute annuelle comprend l'ensemble des sommes et avantages accordés par l'employeur revêtant le caractère de salaire et assujettis à cotisations de sécurité sociale : salaire de base, congés payés, avantages en nature, prime d'ancienneté, prime pour événements familiaux, salaire variable, complément de salaire et indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle et non professionnelle ou accident ainsi que les majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit...).

La rémunération brute annuelle ne comprend donc pas :

- les remboursements de frais professionnels et de frais de transport ;
- les tickets restaurants ;
- les indemnités présentant le caractère de dommages et intérêts (telle l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ en retraite) ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

2. La prime est versée, sans condition d'ancienneté, à l'ensemble des salariés employés à temps complet ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, y compris les apprentis et les travailleurs saisonniers.

3. La prime pourra être versée en deux fois :

- 50 % au mois de juin de l'année N ;

– le solde au mois de décembre de l'année N calculé comme indiqué à l'article 1.1.

Le salarié quittant l'entreprise en cours de période, a droit à une prime calculée au prorata de son temps de présence lors de l'établissement de son solde de tout compte.

4. La prime de fin d'année ne s'ajoute pas aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13e mois (à l'exclusion de la prime d'ancienneté lorsqu'elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité) dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé au point 1.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, 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 13 décembre 2021 n° 433232 dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».

(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

## **Périodicité de la paie**

### **Article 32**

En vigueur étendu

La périodicité de la paie est mensuelle, un acompte peut être accordé chaque semaine.

Il est remis un bulletin de paie à chaque salarié qui comporte les mentions prévues par les dispositions législatives en vigueur, en particulier par celles prévues à l'article R. 143-2 du code du travail, ainsi que la position et dans la classification conventionnelle qui lui est applicable, notamment le niveau et l'échelon.

## **Chapitre IX : Rupture du contrat de travail**

### **Rupture du contrat de travail, préavis et certificat de travail**

#### **Article 33**

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, et sauf cas de force majeure ou de faute grave, les durées de préavis réciproques sont fixées conformément aux lois et règlements en vigueur.

En ce qui concerne les salariés n'ayant pas 6 mois de présence, la durée du préavis est fixée à 1 semaine.

Pour les salariés démissionnaires ayant plus de 6 mois de présence, la durée du préavis est de 1 mois, sauf pour les cadres dont la durée de préavis est égale à 3 mois.

La notification par l'employeur ou le salarié de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par lettre recommandée fixant le point de départ du préavis.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai-congé qui lui a été notifié, il peut prendre son nouvel emploi immédiatement.

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

Pendant la période de préavis consécutive à une démission ou à un licenciement, le salarié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de 2 heures dans le cadre des nécessités du service. Ces 2 heures sont rémunérées.

Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

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

- les nom et adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- les dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- la nature du ou des emplois successifs occupés par lui, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Le certificat de travail doit porter le cachet et la signature de l'employeur, ainsi que son lieu et date de délivrance.

Quel que soit le motif du licenciement, la procédure prévue par le code du travail doit être respectée.

### **Licenciement pour raison économique**

## Article 34

En vigueur étendu

En cas de licenciement pour motif économique, le ou les salariés licenciés ont priorité de réemploi pour les postes de la qualification professionnelle à laquelle ils appartiennent, pendant un délai de 1 an à compter de la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

S'il doit être procédé à des licenciements pour raison économique, l'ordre de licenciement pour chaque nature d'emploi est déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'établissement et des charges de famille, de la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés, sans toutefois que cet ordre soit nécessairement préférentiel. Il est tenu compte, en outre, de la situation du personnel bénéficiant déjà d'une pension ou d'une retraite.

## Indemnité de licenciement

### Article 35

En vigueur étendu

Une indemnité légale distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés ayant au moins 8 mois d'ancienneté continus dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/4 par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule légale la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

L'indemnité de licenciement ci-dessus est doublée en cas de licenciement pour inaptitude lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail. Dans ce cas, la condition d'ancienneté n'est pas applicable.

## Ancienneté

### Article 36

En vigueur étendu

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tient compte non seulement de la présence continue du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave. (1)

Les dispositions prévues précédemment sont d'application stricte dans le cadre du calcul de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite des salariés quittant volontairement l'entreprise visée par l'article 38 de la présente convention collective.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-24-1, L. 122-28-9, L. 223-4, L. 225-2, L. 225-7, L. 225-8-III, L. 225-12, L. 225-18, L. 226-1, L. 451-2 et L. 931-7 du code du travail, aux termes desquelles les congés prévus par lesdits articles entrent dans le calcul de l'ancienneté, leur durée étant assimilée à une période de travail effectif

(arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).

# Chapitre X : Retraite

## Retraite complémentaire

### Article 37

En vigueur étendu

1. Adhésion des entreprises (dans le respect des règles de compétence professionnelle et géographique prévues par l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961)

En vertu de l'accord du 14 septembre 1971 prévoyant l'affiliation des entreprises de boucherie-charcuterie à l'UIRIC, et le regroupement entre l'UIRIC et UPS qui a abouti à la création de URS, dont la gestion administrative est assurée par le groupe Parunion, et la réaffirmation, entre les parties soussignées, du principe selon lequel la désignation de la caisse de retraite complémentaire des salariés d'une branche professionnelle appartient uniquement à cette branche professionnelle, les partenaires sociaux désignent l'URS-Parunion comme seule et unique caisse de retraite complémentaire des salariés des entreprises entrant dans le champ de la présente convention, à l'exclusion des salariés des entreprises de boucherie hippophagique qui sont affiliées à l'ISICA.

2. Cotisations

Le taux contractuel minimum de cotisation est porté de 6 % à 7 % au 1er janvier 1994.

3. Répartition de la cotisation

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

- 60 % pour la part patronale ;

- 40 % pour la part salariale.

4. Assiette des cotisations

a) Personnel bénéficiant du régime des cadres

Dans la limite du plafond annuel des salaires soumis à cotisation au titre de la sécurité sociale.

b) Personnel non cadre

Depuis le 1er janvier 2005, le taux de cotisation appelé, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, est fixé à 7,50 %, auquel il faut ajouter 1,25 % de régime supplémentaire.

La fraction de la rémunération, comprise entre le salaire plafond de la sécurité sociale et un montant égale à 3 fois ce même plafond, est fixée à un taux de cotisation de 20 %.

5. Validation des services passés

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, il est précisé que la validation des services passés accomplis dans la profession avant ces augmentations de taux est la même, que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.



# Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite

## Article 38

En vigueur étendu

Les salariés quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite ont droit à une indemnité de départ fixée en fonction de leur ancienneté dans les entreprises de boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers, ayant l'un des codes NAF 15.1F, 52.2C, 52.6D ou 55.5D.

Il en va de même pour les salariés justifiant d'une longue carrière et partant à la retraite à leur initiative avant l'âge légal conformément aux conditions prévues à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le barème de l'indemnité est le suivant :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans le métier ;
- 2 mois après 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 25 ans d'ancienneté ;
- 3,5 mois après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois après 35 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois après 40 ans d'ancienneté.

L'ancienneté dans les entreprises évoquée au paragraphe précédent s'entend des années de travail en tant que salarié, à l'exclusion des années passées en tant que chef d'entreprise ou associé. La définition de l'ancienneté prévue à l'article 36 de la convention collective trouve application dans ce cadre.

Enfin, il est spécifié que la durée de l'apprentissage, s'il a été fait dans une entreprise correspondant à la définition contenue à l'alinéa 1 du présent article, entre en compte pour le calcul de l'ancienneté.

## **Article 41**

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 dudit code.