



DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

SOMMAIRE

- Accords nationaux sur la durée et l'aménagement du temps de travail.....	p 3
- Accord cadre national du 18 novembre 1998 modifié sur l'Aménagement – réduction du temps de travail en vue de favoriser l'emploi.....	p 11
- Accord national du 9 mai 1996 modifié relatif au compte épargne temps.....	p 17
- Avenant relatif à l'organisation du travail de nuit du 29 avril 2002.....	p 20

DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES CHARCUTIERES

ACCORD NATIONAL DU 14 JANVIER 1982 ⁽¹⁾ MODIFIE PAR ACCORD NATIONAL DU 4 DECEMBRE 1987 ⁽²⁾ ET PAR ACCORD NATIONAL DU 27 OCTOBRE 1994 ⁽³⁾

Entre :

- La Fédération Française des Industries Charcutières (Salaisons, Plats cuisinés, Produits traiteurs, Conserves de Viandes)

d'une part, et

- La Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T.,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation F.O., ⁽⁴⁾
- La Confédération Française de l'Encadrement C.G.C., ⁽⁴⁾
- La Fédération Nationale des Syndicats de l'Alimentaire C.F.T.C., ⁽⁴⁾

d'autre part,

Préambule **ACCORD DU 27 OCTOBRE 1994**

A la suite de la publication de la Loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, la Fédération Française des Industries Charcutières et les Organisations syndicales de salariés se sont réunies en vue de modifier un certain nombre de dispositions de l'Accord national de branche du 4 décembre 1987 sur la durée et l'aménagement du temps de travail et d'introduire de nouvelles dispositions conventionnelles après un bilan de la situation actuelle.

En concluant le présent Accord, les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre une politique contractuelle de progrès fondée conjointement sur l'amélioration des conditions de travail des salariés et l'adaptation permanente des effectifs au niveau d'activité, facteur de compétitivité des entreprises.

Elles conviennent que les entreprises auront toute faculté pour négocier, à leur niveau, les adaptations du présent Accord qui leur sembleront nécessaires, et d'expérimenter, dans un climat de concertation, de

nouvelles formes d'organisation du travail leur permettant de mieux répondre aux attentes de leurs clients. L'entreprise consultera le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Par ailleurs, les signataires considèrent qu'avant de supprimer des emplois, les entreprises doivent rechercher et étudier toutes solutions possibles d'aménagement de leur horaire de travail, afin d'éviter une réduction des effectifs ; notamment en cas d'activité saisonnière, elles pourront avoir recours à la modulation du temps de travail.

Enfin, les partenaires sociaux estiment qu'il est utile, tout en sauvegardant les droits et garanties des salariés, de préciser la réglementation sur le travail à temps partiel et sur les préretraites progressives. Cette réglementation doit contribuer au maintien, voire au développement, des emplois stables et permettre au personnel d'harmoniser sa vie professionnelle en fonction des réalités économiques et sociales.

⁽¹⁾ étendu par arrêté du 10 mars 1982

⁽²⁾ étendu par arrêté du 1^{er} mars 1988

⁽³⁾ étendu par arrêté du 18 avril 1995

⁽⁴⁾ ces organisations syndicales n'ont pas été signataires de l'Accord du 27 octobre 1994 et de son Avenant n°1.

Chapitre I

ACCORD DU 14 JANVIER 1982

Durée du travail

1° DUREE DU TRAVAIL

Il est précisé que, en matière de temps de travail effectif, est retenue la définition figurant à l'article L. 212-4 du code du travail qui stipule :

« La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions collectives ».

2° REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

a) Le temps de travail effectif conventionnel est réduit d'une heure au titre de l'année 1982 pour être ramené de 40 à 39 heures par semaine, et ce à compter de la date d'application de l'Ordonnance à intervenir, relative à la durée légale du travail.

b) Cette disposition s'inscrit dans une perspective de réduction ultérieure, qui n'est pas quantifiée.

Il est convenu qu'une réunion paritaire se tiendra dans le courant du quatrième trimestre 1982 pour étudier le calendrier de la réduction possible en 1983.

3° ENCADREMENT

Le principe général est que le personnel d'encadrement bénéficie également des dispositions concernant la réduction du temps de travail.

Pour le personnel d'encadrement qui, de par sa fonction ou son activité, que celle-ci s'exerce à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, ne pourrait personnellement bénéficier des dispositions générales concernant la réduction de la durée du travail, la situation devra faire l'objet d'un examen, au niveau de

l'établissement, avec les intéressés et leurs représentants. La solution préconisée est un repos compensateur qui tiendra compte des conditions spécifiques d'emploi et de la durée annuelle du travail.

4° HEURES D'EQUIVALENCES ET DE DEROGATIONS

Les dispositions contenues à cet égard dans le décret du 13 mars 1937 sont maintenues ; cependant, les heures équivalences sont abaissées à : 44 heures à la date d'application du présent accord et 39 heures au 1er janvier 1983.

5° COMPENSATION FINANCIERE

Pour 1982, en raison du court délai existant entre la date de conclusion du présent accord et la date d'effet de celui-ci, la compensation financière est égale par heure de réduction au taux horaire effectif de chaque salarié concerné.

S'agissant des réductions à intervenir ultérieurement, la compensation financière sera déterminée selon des modalités différentes. Leur négociation prendra en compte notamment les conditions économiques de la profession et celles de l'emploi ainsi qu'il résulte du préambule du présent accord.

6° TRAVAIL AU FROID

La Convention Collective comporte l'attribution d'une prime dite "de froid" fonction de la température artificielle ambiante et exprimée en pourcentage du salaire minimum de la catégorie du salarié.

Les parties contractantes estiment qu'il ne s'agit peut-être pas là de la forme la plus adéquate pour compenser la pénibilité due à ces conditions de travail ; elles examineront si une autre forme de compensation ne serait pas plus appropriée.

Chapitre II

ACCORD DU 27 OCTOBRE 1994

Aménagement du temps de travail effectif

L'industrie de la salaison est une industrie saisonnière. Les périodes de pointe d'activité sont variables. Elles dépendent des approvisionnements et des besoins de la clientèle. Elles peuvent aussi être fonction de l'orientation des fabrications, de la spécialisation plus ou moins poussée de l'entreprise, ou de sa situation géographique.

Tous les problèmes d'horaires et de temps de travail doivent être réglés au niveau des entreprises conformément à la réglementation en vigueur et selon les procédures prévues par le Code du Travail et la Convention Collective dans le respect des attributions du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

1° HEURES SUPPLEMENTAIRES

Contingent annuel d'heures supplémentaires (*Accord du 12 novembre 2009*) (1)

a) Les entreprises peuvent recourir, après information du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, à des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent annuel de 155 heures. Ces heures permettent de faire face aux surcroîts d'activité, en particulier lorsqu'ils sont imprévisibles ; elles doivent donc tendre à être limitées à cet objet.

Ce contingent s'applique dans les conditions fixées par la réglementation et à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ; il s'applique également en cas de modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié aux majorations de salaires prévues par l'article L 3121-22 alinéa 1 du code du travail.

b) En cas de dépassement du contingent, toute heure effectuée donne lieu en plus des majorations de salaires à une compensation obligatoire en repos selon les conditions fixées par la réglementation en vigueur, et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur les modalités d'application (par exemple : détermination des périodes de repos, information des salariés,...) et en se référant aux art. D 3121-7 à D 3121-14 du code du travail. Pour toute heure au-delà du contingent, la compensation en repos est égale à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés et à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus. Ce dépassement ne peut excéder 30 heures par année.

2° MODULATION (*Accord cadre national du 18 novembre 1998 – Cf. page 10*)

Afin de prendre en compte certaines variations saisonnières et permettre l'adaptation des conditions de fonctionnement des entreprises aux variations de leur niveau d'activité, l'entreprise a la faculté de moduler l'horaire de travail comme suit :

a) Principe

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée. Cette modulation peut être mise en oeuvre dans la cadre d'un établissement, ou d'un atelier ou service de l'entreprise, et peut éventuellement s'appliquer aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée lorsque la durée du contrat se révèle compatible avec cette modulation.

(1) étendu par arrêté du 25 mai 2010

L'horaire moyen servant de base à la modulation est de 39 heures par semaine ou l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement si celui-ci est inférieur à 39 heures.

b) Limite supérieure de l'horaire hebdomadaire de travail

L'entreprise ou l'établissement fixe, par accord d'entreprise ou d'établissement, la limite supérieure de l'amplitude de la modulation sans que celle-ci puisse dépasser 45 heures de travail hebdomadaire. En contrepartie de la modulation, cet accord indique les mesures prises par l'entreprise relatives au maintien ou à la création d'emplois, ainsi que la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par le Code du travail.

A défaut d'un accord, l'entreprise, ou l'établissement, est autorisée à prévoir une modulation dont l'amplitude est limitée à plus ou moins quatre heures par rapport à l'horaire défini au dernier alinéa du a) ci-dessus. Cette modulation doit avoir pour objectif de contribuer au maintien de l'emploi.

La durée quotidienne de travail effectif est limitée à 9 h 30, sauf en cas de répartition des horaires de travail hebdomadaire sur quatre jours

c) Programme indicatif de modulation

La modulation est établie selon une programmation indicative, sur tout ou partie de l'année, fixée par l'entreprise ou l'établissement et qui doit obligatoirement faire l'objet d'une délibération du Comité d'entreprise ou du Comité d'établissement ou, à défaut, d'une consultation des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Cette programmation de l'horaire de travail peut être révisée, en tant que de besoin, selon les nécessités économiques, suivant la même procédure ci-dessus indiquée et sous réserve d'en informer le personnel concerné une semaine avant la date d'application du nouvel horaire. Toutefois, il peut être dérogé à ce délai de prévenance par accord d'entreprise ou d'établissement.

d) Qualification des heures de travail effectuées

Dans le cadre du programme de modulation :

Il est rappelé que les heures effectuées au-delà de 39 heures dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue ne sont pas considérées comme heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé au paragraphe 1° a) ci-dessus.

Ces heures peuvent ne pas donner lieu au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1, 1er alinéa, du Code du travail relatif aux heures accomplies au-delà de 42 heures, ni aux majorations de salaires fixées par l'article L. 212-5 du code du travail, et être dans ce cas remplacées par :

- un repos ou un congé d'une durée équivalente ;
- une réduction de la durée du travail ;
- un temps de formation indemnisé ;
- ou toute autre contrepartie équivalente.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir cette possibilité et déterminer la contrepartie retenue.

A défaut d'accord, les heures effectuées au-delà de 39 heures dans la limite supérieure de la modulation retenue donnent lieu obligatoirement au paiement des majorations légales de salaire et, le cas échéant, au repos compensateur ; ces majorations sont payées au titre du mois considéré.

La modulation du temps de travail peut difficilement s'appliquer au personnel Cadre et Agent de Maîtrise d'un niveau supérieur, dont le degré de responsabilités est attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération et qui, de ce fait, est souvent amené à effectuer un horaire supérieur à la durée du travail dans l'entreprise. La mise en place d'un dispositif de modulation des horaires de travail doit être l'occasion d'étudier le moyen de faire bénéficier le personnel d'encadrement des services concernés de contreparties spécifiques adaptées à sa mission, en accord avec les représentants du personnel concerné.

Au-delà du programme de modulation qui a été défini :

Les heures de travail situées au-delà de la limite supérieure de la modulation fixée, sous réserve qu'elles dépassent 39 heures, sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

Ces heures supportent les majorations légales de salaires versées au cours du mois considéré et donnent lieu, le cas échéant, au repos compensateur de 50 %.

e) Modalités de rémunération

Le principe est que la régularité des ressources est assurée au salarié sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire, indépendant de l'horaire réel. Un compte d'heures est institué pour chaque salarié.

La modulation ne doit pas avoir d'influence sur l'horaire d'embauchage; en conséquence, lorsqu'un nouveau salarié n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail durant la période.

En cas de période non travaillée par un salarié, mais donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée; la même règle est appliquée

pour le calcul de l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

Dans le cas d'un licenciement économique survenu au cours de la période de modulation, le décompte individuel d'heures de chaque salarié est effectué et régularisé dans les conditions définies au paragraphe f) ci-après.

f) Régularisation en fin de période

L'entreprise arrête chaque compte individuel d'heures à l'issue de la période de modulation, sauf en cas de départ du salarié.

Le Comité d'entreprise ou d'établissement est informé des modalités de régularisation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an 39 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 50 % institué par l'article L. 212-5-1 du code du travail. Ces heures sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation.

En outre, ces heures excédentaires ouvrent droit à un repos compensateur spécifique à moins que les heures effectuées au-delà de 39 heures n'aient donné lieu aux majorations légales prévues par l'article L. 212-5 du code du travail, ou à une contrepartie en repos équivalent.

3° REPARTITION HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

Dans la mesure du possible, les salariés de la profession bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

a) Les horaires hebdomadaires peuvent comporter :

- Une modulation entre les différents jours de la semaine, ceux-ci pouvant alors comporter une durée de travail inégale ; sauf en cas de répartition sur quatre jours, la durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 9 h 30 ;

- Des horaires spéciaux de fin de semaine (équipes spéciales de suppléance). Les entreprises peuvent faire appel pour ces horaires spéciaux réduits soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'effectif de l'entreprise (et ayant un droit de retour dans une équipe de fin de semaine), soit à des salariés embauchés spécialement. Ces salariés bénéficient, s'ils le demandent, d'un droit d'accès dans des équipes de semaine lorsque des postes sont disponibles (information par voie d'affichage).

Par ailleurs, ils bénéficient du plan de formation de l'entreprise dans des conditions identiques à celles du personnel occupant les mêmes postes en semaine. La réalisation du plan formation peut être adaptée à la

répartition spécifique de la durée du travail de ces salariés.

La mise en oeuvre de ces horaires réduits spéciaux et leurs modalités concrètes sont subordonnées à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspection du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Conformément à l'article L. 221-5-1 (4e alinéa) du code du travail, la rémunération des salariés intéressés est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée sur un horaire normal de l'entreprise. Le temps de formation est rémunéré au taux normal appliqué en semaine, sans majoration.

- Des horaires flexibles avec possibilité de report d'une semaine sur l'autre sans effet sur le contingent d'heures supplémentaires ni sur le nombre et le taux des heures majorées, étant rappelé que ce type d'horaire est soumis à une réglementation particulière.

b) L'utilisation adaptée des équipements et les fluctuations de l'activité de l'entreprise permettent dans certains cas le recours à l'organisation du travail soit en équipes chevauchantes, soit en équipes successives (semi-continu).

Leur mise en oeuvre est subordonnée à une consultation des délégués syndicaux et des membres du Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ; l'entreprise doit afficher la composition nominative de chaque équipe.

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

c) Travail de nuit (Accord du 29 avril 2002 - p.19) (1)

Tout horaire de nuit ne peut être mis en oeuvre ou modifié au niveau d'une entreprise ou d'un établissement qu'après avoir recherché au préalable, en concertation avec les représentants du personnel, toutes les autres solutions d'aménagement des horaires. Selon la situation géographique de l'établissement, une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera apportée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés en ce qui concerne les moyens de transport.

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant un horaire de nuit, ou pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit (ou vice versa). Il en est de même pour les travailleurs handicapés.

En cas de travail exceptionnel de nuit, les salariés doivent en être informés par l'employeur le plus tôt possible et au moins 2 jours ouvrés à l'avance, sauf en cas de dépannage consécutif à un arrêt imprévu des machines ou en cas de force majeure.

Par ailleurs, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour maintenir pendant la période nocturne un même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, et notamment en évitant l'isolement des salariés à leur poste de travail. Compte tenu des risques liés au travail nocturne, le personnel de production et de maintenance de nuit doit pouvoir rester en liaison avec le personnel chargé de l'application des consignes générales d'hygiène et de sécurité.

Le médecin du travail doit être consulté préalablement avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit dans l'établissement. Il doit exercer une surveillance médicale particulière de la santé des "travailleurs de nuit" avant leur affectation, puis à intervalles réguliers tous les 6 mois. Le cas échéant, il peut prescrire à l'un de ces travailleurs, lorsque son état de santé l'exige, une interdiction temporaire ou définitive d'activité à un poste de nuit impliquant son transfert pour raison médicale sur un poste de jour aussi comparable que possible à sa qualification professionnelle.

Conformément à l'article L. 122-25-1-1 du code du travail, des dispositions particulières devront être prises par l'employeur concernant la protection des "travailleuses de nuit" en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, soit à leur demande, soit à l'initiative du médecin du travail. L'affectation dans un autre établissement nécessite un accord préalable de l'intéressée.

Conformément aux articles L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du code du travail, en cas d'obligations familiales impérieuses incompatibles avec le travail de nuit (notamment, avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante), le salarié peut demander son affectation à un poste de jour. Pour les mêmes raisons, le salarié peut refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Les entreprises ayant mis en place un mode d'organisation du travail en équipes comportant des horaires de nuit inciteront et s'associeront, le cas échéant, à l'action des collectivités publiques locales en vue de la mise en oeuvre de moyens de garde familiale appropriés aux préoccupations du personnel.

Il est rappelé que l'organisation du travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle au développement de la formation professionnelle des salariés sans aucune restriction. A cet effet, les salariés concernés bénéficieront, à leur demande, d'un entretien individuel avec leur responsable hiérarchique afin d'évaluer leurs besoins de formation et les conditions de leur mise en oeuvre.

(1) *Etendu par arrêté du 17 juillet 2002*

L'organisation du travail de nuit des salariés ne doit pas faire obstacle au mandat des représentants du personnel et à l'exercice du droit syndical.

4° JOURS FÉRIÉS

a) Les jours fériés ne sont pas récupérables.

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

5° TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 contient diverses mesures destinées à faciliter la mise en oeuvre du travail à temps partiel dans les entreprises notamment l'annualisation d'un temps partiel.

Les règles ci-après constituent un dispositif cadre permettant d'inciter les entreprises à développer le travail à temps partiel ; ces règles devront être adaptées selon le mode d'organisation du travail mis en oeuvre dans les entreprises ou établissements.

a) Définition du travail à temps partiel et mise en oeuvre (avenant du 26 avril 2000) (1)

La définition du travail à temps partiel et sa mise en oeuvre sont fixées conformément aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail. Les horaires de travail à temps partiel et les modalités sont fixées par l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours. En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués par l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ainsi que la répartition de cette durée au sein de chaque année travaillée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il détermine les limites (cf. point e) dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

b) Temps partiel annualisé (avenant du 26 avril 2000)

En cas de variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel sur tout ou partie de l'année, un accord d'entreprise doit préciser conformément à l'article L. 212-4-6 du code du travail les modalités d'application de cette modulation, et à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne celle stipulée au contrat de travail. En tout état de cause, la variation ne peut dépasser le tiers de la durée fixée au contrat de travail.

c) Garanties collectives :

Tous les salariés de l'entreprise peuvent demander à leur employeur de transformer leur contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel. La demande doit être faite par écrit.

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa réponse, compte tenu de la possibilité effective de ce passage à temps partiel, ses modalités et les délais nécessaires, notamment pour compléter le temps d'occupation du poste. En cas de refus, le salarié peut contester cette décision auprès de l'employeur dans un délai de 15 jours et en informer les représentants du personnel.

Les motifs de refus susceptibles d'être invoqués par l'employeur peuvent être notamment des motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible.

Dans les mêmes conditions, les salariés titulaires d'un contrat à temps partiel peuvent demander à l'employeur de transformer celui-ci en contrat à temps plein. L'employeur est tenu de satisfaire à cette demande dans la limite des postes disponibles correspondant à la qualification professionnelle de l'intéressé.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient, le cas échéant au prorata de leur temps de travail, des droits et avantages légaux et conventionnels accordés aux salariés occupés à temps complet. Ils bénéficient notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, tout ceci compte tenu des adaptations spécifiques prévues le cas échéant par un accord d'entreprise ou, à défaut de délégués syndicaux, après avis du Comité d'entreprise.

d) Horaires de travail à temps partiel :

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires de travail à temps partiel tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés. La durée quotidienne minimale de travail ne peut être inférieure à 2 heures, le nombre d'interruptions d'activité au cours d'une même journée de travail ne peut excéder une interruption (hors pauses éventuelles).

(1) *Etendu par arrêté du 21 juillet 2000*

e) Heures complémentaires :

Lorsque le contrat de travail prévoit des heures complémentaires, les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel sur une base mensuelle, au cours d'une même semaine ou d'un même mois, ne peuvent être supérieures au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. En tout état de cause, les heures complémentaires effectuées par un salarié ne peuvent avoir pour effet de porter sa durée de travail hebdomadaire ou mensuelle au niveau de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise pour les salariés à temps complet.

Lorsque le contrat de travail prévoit des heures complémentaires, l'employeur doit prévenir le salarié 7 jours à l'avance.

Le refus d'un salarié d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures complémentaires sont prévues.

6° CONVENTIONS DU FONDS NATIONAL POUR L'EMPLOI

Dans le contexte économique actuel où la situation de l'emploi est un sujet de préoccupation majeure, les parties signataires se donnent pour objectif, afin de favoriser le maintien de l'emploi, de développer diverses mesures prévues actuellement par le Fonds National pour l'Emploi (mesures alternatives aux licenciements).

Elles souhaitent que dans le prolongement du présent accord, les entreprises étudient, à leur niveau, toutes les adaptations qui leur sembleront nécessaires, après information et consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

a) Conventions d'aide au passage à temps partiel

En vue de prévenir des licenciements économiques, les entreprises peuvent conclure avec l'Etat des conventions du F.N.E. d'aide au passage à temps partiel.

La mise en oeuvre de ces conventions est réglementée par les articles L. 332-4, 5°, et R. 322-7-1 du code du travail. Les salariés dont le contrat à temps complet est transformé, avec leur accord, en contrat de

travail à temps partiel peuvent percevoir une allocation du F.N.E. La durée de versement de cette allocation est limitée.

Le salarié bénéficiaire d'une convention d'aide au passage à temps partiel et dont le contrat de travail est rompu par l'employeur (en dehors du cas de faute grave) au cours de la période d'emploi à temps partiel, voit son indemnité de licenciement calculée sur la base de son salaire rétabli à taux plein. Il en est de même en cas de départ en retraite du salarié.

b) Conventions de préretraite progressive :

Dans le même sens, les entreprises développeront la préretraite progressive en proposant aux salariés âgés d'au moins 55 ans, la transformation de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel, ou en emploi pendant certaines périodes de l'année.

Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail est établi dans le respect des dispositions des articles L. 322-4 3° et R. 322-7 II du code du travail.

Les salariés en préretraite progressive bénéficient, d'une part d'une rémunération versée par l'entreprise au titre de leur travail à temps partiel, d'autre part d'une allocation de préretraite versée par les Assedic dont le montant et les conditions sont instituées par voie législative et réglementaire. Dans le cadre de préretraites progressives destinées à éviter des réductions d'effectifs, l'entreprise pourra examiner des mesures particulières d'accompagnement.

Dans le cadre de leur temps de travail et en vue de transmettre leur savoir-faire, les salariés en préretraite progressive peuvent être amenés en raison de leur expérience professionnelle à exercer une mission de tutorat pour favoriser l'accueil des jeunes, conformément aux mesures prévues par le chapitre V "Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle" de l'Accord du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des I.A.A. En cas de besoin, ils bénéficieront d'une préparation ou d'une formation spécifique au tutorat (aptitude pédagogique).

Lors de leur départ en retraite, les salariés en préretraite progressive bénéficient d'un montant d'indemnité conventionnelle de départ en retraite calculé comme s'ils avaient travaillé à temps plein jusqu'à leur départ en retraite.

Chapitre III

ACCORD DU 14 JANVIER 1982

Congés payés

1° Une cinquième semaine de congé supplémentaire est instituée.

Elle peut s'exprimer sous forme d'une semaine calendaire, ou 6 jours ouvrables, ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

- a) Elle n'est pas accolée au congé principal. Elle est prise en dehors de la période légale, sauf dérogation particulière.
- b) Elle peut être fractionnée.
- c) Elle n'est pas génératrice de jours supplémentaires de fractionnement au sens de l'article L. 223-8 du code du travail.
- d) L'article 55 (2e alinéa) de la convention collective est modifié, avec les adaptations nécessaires, la durée de deux jours ouvrables étant portée à deux jours et demi ouvrables, et ce avec effet du 1er janvier 1982.

2° L'étude d'ensemble de la situation résultant de l'institution de la cinquième semaine de congé conduit à arrêter les dispositions suivantes :

a) Les jours de congés supplémentaires conventionnels prévus à l'article 55 de la convention collective sont maintenus, c'est-à-dire :

Un jour après quinze ans d'ancienneté ;
Deux jours après vingt ans d'ancienneté ;
Trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté.

b) Ainsi que la possibilité en est prévue par l'article L. 223-8 (4e alinéa) du code du travail, le fractionnement du congé principal de vingt-quatre jours n'entraîne pas attribution de jours de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une demande expresse de l'employeur.

ACCORD-CADRE NATIONAL DU 18 NOVEMBRE 1998 (1) SUR L'AMENAGEMENT REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN VUE DE FAVORISER L'EMPLOI DANS LES INDUSTRIES CHARCUTIERES

Modifié par avenant n°1 du 5 mai 1999 (2)
et par avenant n°2 du 26 avril 2000 (3)

Entre :

- La Fédération Française des Industries Charcutières (Salaisons, Plats cuisinés, Produits traiteurs, Conserves de Viandes)

d'une part, et

- La Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T.,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation F.O., (4)
- La Confédération Française de l'Encadrement C.G.C., (4)
- La Fédération Nationale des Syndicats de l'Alimentaire C.F.T.C., (4)

d'autre part,

PREAMBULE

Vu la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et ses décrets d'application,

Vu l'accord-cadre national sur l'aménagement réduction du temps de travail en vue de favoriser l'emploi dans les industries charcutières du 18 novembre 1998 (arrêté d'extension du 15 avril 1999) modifié par avenant n°1 du 5 mai 1999 (arrêté d'extension du 28 juillet 1999), conclus dans l'esprit de la loi du 13 juin 1998,

Vu l'accord national du 4 décembre 1987 sur la durée et l'aménagement du temps de travail (arrêté d'extension du 1 mars 1988), modifié par accord national du 27 octobre 1994 (arrêté d'extension du 18 avril 1995),

Vu l'accord national du 9 mai 1996 relatif au compte épargne temps, modifié par avenant n°1 du 16 septembre 1996, (arrêté d'extension du 15 janvier 1997),

Considérant l'objectif :

de définir les orientations générales à mettre en œuvre dans les entreprises de la branche en matière d'organisation du temps de travail des salariés tout en tenant compte des fluctuations de charge et du souci de la préservation de la compétitivité des entreprises,

de favoriser, par l'aménagement réduction du temps de travail et l'accès à la formation professionnelle, le maintien et le développement de l'emploi permanent,

de mettre en harmonie les dispositions conventionnelles de branche en matière de durée et aménagement du temps de travail avec l'évolution législative du droit du travail,

Ceci étant préalable exposé, les parties ci-dessus désignées sont convenues de conclure le présent avenant portant modification de l'accord-cadre national du 18 novembre 1998 visé ci-dessus.

Par ailleurs, elles soulignent que les modalités d'application de ces dispositions dans les entreprises et établissements doivent être examinées avec les délégués syndicaux conformément aux règles légales en matière de négociation, ainsi qu'avec les instances représentatives du personnel dans le respect de leurs attributions.

Toutefois, les dispositions du présent avenant ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ayant le même objet conclus antérieurement à son entrée en vigueur. En tant que de besoin, des adaptations peuvent être mises en œuvre par les partenaires sociaux en application du présent avenant.

(1) étendu par arrêté du 15 avril 1999

(2) étendu par arrêté du 28 juillet 1999

(3) étendu par arrêté du 21 juillet 2000. **Les dispositions de l'avenant n°2 sont mentionnées en caractères italiques.**

La durée du travail effectif s'entend au sens de l'article L 212-4 du Code du Travail. Le temps d'habillage et de déshabillage imposé aux salariés sur le lieu de travail n'est pas inclus dans le temps de travail effectif, sauf disposition plus favorable fixée par accord d'entreprise. Conformément à la loi du 19 janvier 2000, le temps d'habillage et de déshabillage doit être l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière, devant être déterminée dans le cadre d'une négociation d'entreprise ou, à défaut, dans le contrat de travail ; cette disposition ne s'applique qu'à compter du 1^{er} janvier 2001 (ou 1^{er} janvier 2003 dans les entreprises de 20 salariés au plus).

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord d'aménagement réduction du temps de travail s'applique aux entreprises et établissements relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

Il se substitue à l'accord-cadre du 25 avril 1997 destiné à favoriser par l'emploi la mise en œuvre de la réduction et l'annualisation du temps de travail dans les industries charcutières. Cependant, les accords d'entreprise conclus en application dudit accord ne sont pas remis en cause.

Les modalités d'application et la recherche des solutions les plus adaptées à l'entreprise en matière d'organisation du travail et les plus créatrices d'emploi seront examinées avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

Chapitre I – REDUCTION DE L'HORAIRE EFFECTIF DE TRAVAIL

Article 2 – Dispositif d'incitation à la réduction négociée de la durée du travail

La loi du 19 janvier 2000 prévoit un allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur en cas de réduction négociée de la durée collective de travail à 35 heures hebdomadaires au plus (ou 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année), dès lors que l'entreprise s'engage en concertation avec les partenaires sociaux à créer ou à préserver des emplois.

En cas de création d'emplois, les embauches en contrat de travail à durée indéterminée devront être favorisées quelle que soit la catégorie professionnelle. Il pourra être également fait appel à des contrats d'insertion par alternance afin de faciliter l'embauche des jeunes demandeurs d'emploi (Cf. article 11). La réduction du temps de travail doit être l'occasion d'étudier la transformation d'emplois précaires en contrats à durée indéterminée.

Les embauches prévues devront être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, ou dans le délai fixé par accord entre les partenaires sociaux au vu des perspectives économiques de l'entreprise.

Le montant de cet allègement des cotisations sociales est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en

fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum. Il est déterminé par décret.

Article 3 – Conditions d'obtention de l'allègement des charges sociales

a) Pour ouvrir droit à l'allègement, la durée collective du travail doit être fixée par un accord d'entreprise (ou d'établissement) conclu selon les conditions ci-après :

- l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés ou, si cette condition n'est pas satisfaite, être approuvé après consultation du personnel (à la majorité des suffrages exprimés) organisée à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires.
- dans les entreprises n'ayant pas de représentation syndicale, l'accord d'entreprise doit être conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national. L'accord signé par le salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Lors des réunions de négociation, le salarié mandaté peut être accompagné par un salarié de l'entreprise choisi par lui.

Cet accord fixe la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation du temps de travail pour chaque catégorie de personnel, le nombre d'emplois par catégories professionnelles créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail, les incidences prévisibles de celles-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise et sur la rémunération des salariés, les mesures en matière d'emplois à temps partiel, les mesures en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes, ainsi que sur les modalités de suivi de l'accord. Chaque année, il est établi un bilan de son application qui est communiqué aux organisations syndicales, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux représentants élus du personnel.

b) dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical), à défaut de salarié mandaté selon les conditions prévues par la loi, l'accord d'entreprise peut être négocié avec les délégués du personnel. Dans ce cas, il devra être approuvé par la majorité du personnel et validé par une commission nationale paritaire de validation.

c) en cas de réduction du temps de travail organisée, en tout ou partie, sous forme de jours de repos sur l'année, l'accord d'entreprise détermine les modalités de prise de ces repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ainsi que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. En cas de modification des dates fixées pour la prise de ces repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir (ce délai peut être réduit par accord d'entreprise selon les caractéristiques particulières à certains services).

Article 4 – Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

La réduction du temps effectif de travail à 35 heures hebdomadaires, ou à 35 heures en moyenne sur l'année, n'aura pas d'effet sur les salaires de base en vigueur lors de sa mise en œuvre effective. Pour tenir compte de la baisse importante de la durée du travail et dans l'optique du maintien des salaires de base, une indemnité compensatrice de réduction d'horaire pourra être instituée selon les modalités définies au niveau interne de l'entreprise. Cette indemnité ne pourra disparaître que par intégration dans le salaire de base à une date à déterminer par accord d'entreprise sans que le délai excède trois années.

Cette mesure pourra être assortie d'une modération de l'évolution ultérieure des augmentations collectives de salaires. Les entreprises ou établissements qui créent des emplois pourront déroger de manière sélective aux dispositions conventionnelles ou contractuelles concernant le calcul de diverses primes, telles que la prime d'ancienneté, la prime annuelle, la prime de froid... Ces primes pourront évoluer en fonction de règles spécifiques négociées au niveau interne de l'entreprise. Cette possibilité est limitée aux entreprises ou établissements qui réduiront la durée du travail effectif à 35 heures hebdomadaires au plus, en moyenne sur l'année, et qui s'engageront en contrepartie sur une création d'emplois ; en outre les règles spécifiques négociées au niveau interne de l'entreprise ne pourront aboutir à une disparition totale des primes conventionnelles.

Les dispositions ci-dessus sont également applicables aux nouveaux salariés embauchés selon des modalités définies au niveau interne de l'entreprise.

Les entreprises ou établissements pourront déroger aux dispositions conventionnelles (article 55 alinéa 3) portant attribution de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté.

Par dérogation, de manière exceptionnelle, des modalités spécifiques de compensation pourront être mises en œuvre au niveau interne en cas d'utilisation du dispositif défensif d'aide financière prévu par la loi et destiné à éviter des licenciements dans le cadre d'une procédure de licenciement collective pour motif économique. Ces modalités seront étudiées en fonction du nombre d'emplois préservés.

Article 5 - Heures supplémentaires (accord du 12 novembre 2009) (1)

a) Contingent annuel d'heures supplémentaires (1)

Les entreprises peuvent recourir, après information du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, à des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent annuel de 155 heures. Ces heures permettent de faire face aux surcroîts d'activité, en particulier lorsqu'ils sont

imprévisibles ; elles doivent donc tendre à être limitées à cet objet.

Ce contingent s'applique dans les conditions fixées par la réglementation et à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement ; il s'applique également en cas de modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires ouvrent droit pour le salarié aux majorations de salaires prévues par l'article L 3121-22 alinéa 1 du Code du travail.

b) En cas de dépassement du contingent, toute heure effectuée donne lieu en plus des majorations de salaires à une compensation obligatoire en repos selon les conditions fixées par la réglementation en vigueur, et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur les modalités d'application (par exemple : détermination des périodes de repos, information des salariés,...) et en se référant aux art. D 3121-7 à D 3121-14 du Code du travail. Pour toute heure au-delà du contingent, la compensation en repos est égale à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés et à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus. Ce dépassement ne peut excéder 30 heures par année.

Chapitre II – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF SUR L'ANNEE (ANNUALISATION)

Les parties signataires fixent ci-après le cadre auquel les entreprises auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en œuvre une organisation du temps de travail sur l'année, telle que prévue par l'article L 212-2-1 du Code du travail.

Elles s'engagent à revoir le présent chapitre si de nouvelles mesures légales ou réglementaires venaient à en modifier les principales dispositions.

Article 6 – Principes de l'annualisation du temps de travail

L'aménagement du temps de travail sur l'année, ou sur une période de l'année (saisonnalité) est destiné à compenser en termes d'horaires les hausses et les baisses d'activité. La modulation annuelle permet ainsi aux entreprises de gérer au cours de cette période les variations et charges auxquelles elles sont confrontées par une fluctuation des horaires de travail, dans un souci d'efficacité économique.

Cette répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une période de l'année (saisonnalité) a pour objet d'éviter le recours aux heures supplémentaires en cas de surcharge saisonnière d'activité ou selon des à-coups conjoncturels, et inversement l'utilisation de la procédure de chômage partiel en cas de réduction d'activité.

(1) *Etendu par arrêté du 25 mai 2010*

Article 7 – Organisation du travail effectif sur l'année (annualisation)

La répartition de la durée du travail peut être appréciée sur l'année (ou sur une période de l'année), conformément à l'article L 212-2-1 du Code du Travail, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas, en moyenne, 35 heures de travail effectif par semaine (correspondant à 1 587 heures annuelles de travail effectif ¹).

La compensation des périodes de haute activité dans le cadre de la modulation annuelle peut être effectuée sous forme de jours de repos, selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures entrant dans la modulation n'ouvrent droit ni à majoration de salaire ni à repos compensateur conformément aux dispositions légales. Seules les heures effectuées au-delà de la moyenne hebdomadaire de 35 heures (ou 1587 heures sur l'année) ouvrent droit à majoration de salaire ou repos compensateur de remplacement selon les conditions prévues par la loi.

En période de faible activité, les horaires hebdomadaires de travail effectif ne peuvent être inférieurs à 15 heures de travail. En période de haute activité, l'horaire hebdomadaire ne peut excéder les plafonds de 46 heures (et à titre exceptionnel 47 heures) pour une semaine donnée et de 45 heures sur une période quelconque de 10 semaines consécutives. La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 9h30. Compte tenu de ces limites, chaque accord d'entreprise ou d'établissement devra préciser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires fixées au niveau interne.

Dans la mesure du possible, il devra être recherché paritairement au sein de l'entreprise ou de l'établissement la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de journées ou de demi-journées.

La durée minimale de repos journalier est de 11 heures consécutives. Elle peut être dans des cas exceptionnels réduite à 9 heures selon les conditions prévues par le Décret n°98-496 du 22 juin 1998 en cas du surcroît d'activité ou pour certains services (maintenance, équipe de nettoyage,...) fonctionnant par équipes successives afin d'assurer le changement des équipes de production. Ces dérogations sont assorties de périodes au moins équivalentes de repos pour les salariés concernés.

Article 8 – Programmation indicative des variations d'horaires

La programmation indicative des variations d'horaires pour la période considérée est communiquée aux salariés, après délibération du Comité d'entreprise

ou, à défaut, des Délégués du Personnel qui doit avoir lieu au moins 15 jours avant le début de la période. Le suivi de cette programmation devra être assuré au cours de chacune des réunions mensuelles.

En cours de période, les salariés sont informés individuellement des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, sous réserve d'un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai sera de 3 jours, toutefois celui-ci peut être réduit dans le cadre de certains ateliers de l'établissement (conditionnement, préparation des commandes, expédition,...) après accord au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Lorsque, en cours de période, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de la période considérée, l'entreprise pourra après délibération du Comité d'entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel, interrompre le décompte des heures et recourir à la procédure de chômage partiel selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Modalités particulières pour les cadres (2)

Le personnel d'encadrement occupe une place importante et assume des responsabilités particulières en vue du bon fonctionnement des entreprises. Ses contraintes d'organisation du travail ne permettent pas toujours de connaître ni de contrôler son horaire de travail.

La réduction effective de la durée du travail de l'encadrement doit concilier de manière équilibrée l'intérêt des entreprises et les souhaits des intéressés. Les parties conviennent que cette application passe par une réflexion approfondie qui doit être menée dans chaque entreprise sur la gestion du temps et la réduction de la charge de travail de l'encadrement. Les modalités ci-après peuvent être complétées par un accord d'entreprise suivant la réglementation législative en vigueur.

Sur la base des articles L 212-15-1 à L 212-15-3 du Code du travail, trois situations doivent être distinguées pour l'application des modalités d'aménagement et de réelle réduction du temps de travail des cadres compatibles avec leurs missions et leurs responsabilités :

- les cadres dirigeants : dont l'importance des responsabilités, le niveau élevé de rémunération, et l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et ne permettent pas un suivi d'un décompte du temps de travail. En pratique, sont visés les cadres de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Ceux-ci ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.

(1) Modalités de calcul pour une moyenne de 35 heures hebdomadaires de travail effectif :

- 365 jours – 52 jours de repos hebdomadaire – 30 jours de CP – 11 jours chômés = 272 jours de travail effectif
- Nombre de semaines travaillées : 272 : 6 = 45 semaines 1/3
- Nombre d'heures travaillées : 35 heures x 45,33 = 1586,55 h soit **1 587 heures**

(2) Avenant n°2 du 26 avril 2000

- les cadres (au sens des niveaux de classification définis dans la convention collective nationale) intégrés à un atelier, une équipe ou une unité de travail, qui bénéficient lorsque leur durée du travail peut être prédéterminée, de l'horaire collectif de travail applicable au même titre que le personnel auquel ils sont intégrés. La durée du travail de ces salariés peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle, si elle dépasse de façon répétitive 35 heures hebdomadaires et dans la limite du contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires.

- les autres cadres, dont les contraintes d'organisation du travail ne permettent pas un suivi rigoureux de leur emploi du temps. Une convention individuelle de forfait en heures peut fixer leur durée de travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle. Selon les modalités d'application fixées par accord d'entreprise conclu suivant les dispositions légales (article L 212-15-3), une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur une base annuelle peut être mise en place.

Article 9 – Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une période de l'année) est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de 35 heures de travail.

En cas d'absence du salarié, le montant du salaire correspondant aux heures non effectuées sera déduit de la rémunération mensuelle lissée. Dans les cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise au cours de cette période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

Chapitre III – EFFETS SUR L'EMPLOI

Article 10 – Développement de l'emploi et de la formation

Les parties signataires soulignent que l'ensemble des dispositions prévues par cet accord doivent concourir à la création d'emplois et invitent les entreprises et établissements s'engageant dans une démarche de réorganisation du travail à mettre en œuvre une politique dynamique en matière d'emplois. Les négociations d'entreprise devront être l'occasion d'aborder ce point.

Dans toute la mesure du possible, les entreprises doivent limiter les recours au travail temporaire à des circonstances exceptionnelles.

Par ailleurs, les signataires invitent les entreprises à poursuivre l'effort d'investissement en matière de formation professionnelle continue des salariés notamment en utilisant les dispositifs créés au niveau de la branche (Certificats de Qualification Professionnelle, Capital de Temps de Formation,...).

Il est rappelé que l'aménagement et la réduction du temps de travail ne doivent pas être un obstacle à l'obligation des employeurs d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi et aux nouvelles technologies, et par effet de cause le développement de l'entreprise. Ces actions d'adaptation sont nécessairement considérées comme du temps de travail effectif.

Dans les conditions prévues par l'article L 932-2 du Code du travail, un accord d'entreprise a la possibilité d'exclure du temps de travail effectif une partie (déterminée au niveau interne) du temps consacré à des actions de formation réalisées à l'initiative des salariés et visant à un développement de leurs compétences en vue de leur progression professionnelle. Ces actions doivent s'inscrire dans la cadre de parcours visant à une qualification. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 10.1 – Mesures en faveur du capital de temps de formation (CTF)

Article abrogé

Article 11 : Contrats d'insertion des jeunes

A ce titre, l'engagement est pris de recruter, sur une période de deux ans, au minimum 1500 jeunes âgés de moins de 26 ans sous forme de contrats d'insertion en alternance, ou de contrats d'apprentissage. Les entreprises s'emploieront également à favoriser la fonction de tuteur pour accueillir et encadrer les salariés en formation.

Un bilan quantitatif de ces contrats sera communiqué chaque année aux partenaires sociaux au moment de la négociation annuelle de branche.

Cet engagement de développer l'emploi des jeunes ayant enregistré des résultats positifs, les parties signataires décident de renouveler celui-ci au titre de 2000 et 2001. Par ailleurs, à l'issue de cette première expérience professionnelle, les contrats en alternance ou d'apprentissage seront susceptibles d'être transformés en contrats à durée indéterminée.

Lors de la négociation obligatoire sur l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, l'employeur informera les délégués syndicaux du nombre de contrats en alternance ou d'apprentissage transformés à leur terme en contrats à durée indéterminée.

Chapitre IV – MODIFICATIONS APPORTEES A L'ACCORD NATIONAL PARITAIRE DU 9 MAI 1996 RELATIF AU COMPTE EPARGNE-TEMPS MODIFIE PAR AVENANT DU 16 SEPTEMBRE 1996.

Afin d'améliorer les règles de fonctionnement du dispositif de branche, les parties conviennent d'apporter les modifications ci-après à l'accord national du 9 mai 1996 relatif au compte épargne temps, tel que modifié par avenant n°1 du 16 septembre 1996 et par l'accord-cadre national (chapitre IV) du 18 novembre 1998 :

a) A l'article 3 « alimentation du compte épargne temps », il est ajouté un 6^{ème} et 7^{ème} tiret ainsi rédigés :

- la conversion d'une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail utilisables à l'initiative du salarié selon des limites fixées par accord d'entreprise, ainsi que les heures de repos acquises au titre de la bonification pour les 4 premières heures supplémentaires. Toutefois, la totalité des jours affectés au capital temps par report des congés payés annuels (au maximum 10 jours) et par report des jours de repos issus de la réduction du temps de travail ou de la bonification au titre des heures supplémentaires ne peut excéder 22 jours par an (sauf en cas de crédit complémentaire par l'employeur).

- le compte épargne peut être utilisé dans le cadre des actions de formation prévues à l'article 10 ci-dessus dans le but de rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail effectif.

b) Il est rappelé que le compte épargne temps peut être alimenté, soit directement en temps par l'épargne de jours et heures, soit par la conversion en temps d'éléments de rémunération.

Chapitre V – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12 – Modalités de suivi

Les parties signataires réunies en commission nationale de suivi procéderont tous les deux ans à un examen des accords d'entreprise et d'établissement relatifs à l'aménagement réduction du temps de travail conclus dans le cadre du présent accord et leur incidence sur l'emploi. En cas de difficulté dans l'application de cet accord au niveau d'une entreprise ou d'un établissement, la commission nationale de suivi se réunira à la demande d'une des parties signataires afin de donner un avis.

De même, dans chaque entreprise ou établissement mettant en œuvre une démarche de réorganisation du travail un groupe de travail mixte sera également créé afin d'associer les salariés à la réflexion sur les changements des modes d'organisation du travail et les incidences sur des conditions de travail. Ce groupe sera composé de représentants de la Direction, de salariés, et de représentants du personnel. Ce groupe se réunira ensuite une fois par semestre afin d'examiner la mise en œuvre des dispositions instituées au niveau interne et notamment les mesures en faveur de l'emploi. *Il aura connaissance du suivi et du devenir des contrats d'insertion en alternance et des contrats de travail temporaire en cas de recours.*

Article 13 – Réexamen des dispositions

En cas de modification des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 qui rendrait inapplicable une disposition quelconque du présent accord, ou de non extension du présent avenant, des négociations s'ouvriraient en vue d'examiner les possibilités d'adapter celui-ci aux conditions de la législation.

Article 13.1 – Commission nationale paritaire de validation

Article abrogé

Article 14 – Travail à temps partiel

I – *Compte tenu des modifications apportées à la réglementation sur le travail à temps partiel par la loi du 19 janvier 2000 et afin d'encourager ce mode de travail susceptible de favoriser la création d'emplois, les points a) et b) du paragraphe 5° intitulé « Travail à temps partiel » du Chapitre II « AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF » de l'accord national du 4 décembre 1987 modifié par accord du 27 octobre 1994, sont modifiés (se reporter page 8).*

Article 15 – Date d'entrée en vigueur

Les parties demandent l'extension du présent avenant au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Celui-ci s'intègre dans le texte de l'accord-cadre national du 18 novembre 1998 relatif à l'aménagement réduction du temps de travail destiné à favoriser l'emploi dans les industries charcutières ;

Cet avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension, à l'exception des articles 10.1 et 13.1 dont la date de prise d'effet est antérieure compte tenu de leur objet spécifique.

COMPTE EPARGNE TEMPS DANS LES INDUSTRIES CHARCUTIERES

ACCORD NATIONAL DU 9 MAI 1996 (1) MODIFIE PAR AVENANT DU 16 SEPTEMBRE 1996 ET PAR AVENANT DU 26 AVRIL 2000

Entre :

- La Fédération Française des Industries Charcutières (Salaisons, Plats cuisinés, Produits traiteurs, Conserve de Viandes)

d'une part, et

- La Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T.,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation F.O.,
- La Confédération Française de l'Encadrement C.G.C.,
- La Fédération Nationale des Syndicats de l'Alimentaire C.F.T.C.,

d'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux des industries charcutières ont étudié la mise en œuvre d'un dispositif cadre de compte épargne-temps dont les modalités concrètes d'application sont, lorsque cette mesure est mise en œuvre, fixées au niveau de l'entreprise au terme d'une démarche concertée.

Article 1 - OBJET DE L'ACCORD

Les parties signataires expriment par le présent accord une volonté commune de concilier les impératifs de production pour répondre dans des délais courts aux exigences de la clientèle, avec la demande des salariés d'une meilleure gestion de leur temps libre tout en ayant la garantie de la rémunération de ce temps choisi.

Il s'applique dans toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières.

Ces mesures ont été prises dans le respect de la loi du 25 juillet 1994 (titre III) qui met en place la possibilité de capitaliser du temps en vue d'un congé individuel, selon des modalités définies par accord collectif.

Article 2 – MISE EN PLACE

La mise en œuvre dans les entreprises de ce dispositif a pour but de permettre aux salariés qui en formuleraient la demande de bénéficier d'un capital temps afin de financer des congés de longue durée pour motif personnel (par exemple, congé parental d'éducation, maladie grave d'un enfant, congé pour

convenance personnelle, congé sabbatique, congé de fin de carrière...).

Le compte épargne-temps est ouvert à tout salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Cette durée minimum est indépendante des conditions d'ancienneté requises par le code du travail pour bénéficier de certains congés légaux.

Le personnel d'encadrement bénéficie également de ces dispositions après examen au niveau de l'entreprise des modalités d'application avec les intéressés et leurs représentants.

Une fois mis en œuvre dans l'entreprise, son usage pour chaque salarié résulte d'une démarche volontaire de celui-ci et ne saurait en aucun cas être imposé par l'employeur.

Article 3 - ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS (2)

Le compte épargne-temps peut être alimenté, au choix de l'entreprise en accord avec les salariés, par :

- la conversion de tout ou partie des primes conventionnelles ou instituées au niveau de l'entreprise, ou une fraction des augmentations individuelles de salaires résultant d'un accord de salaires.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos (capital temps) et affectés au Compte épargne temps proportionnellement au salaire horaire de l'intéressé, par application de la formule suivante dont le résultat doit apparaître en heures et centièmes d'heure :

(1) *Etendu par arrêté du 15 janvier 1997*

(2) *Avenants du 16 septembre 1996 et du 26 avril 2000*

$$\text{Temps équivalent de repos} = \frac{(\text{Somme due}) / (\text{salaire mensuel de base} + \text{ancienneté})}{\text{horaire mensuel contractuel}}$$

Exemple :

$$\frac{(\text{Prime : 1.000 F})}{(9\,000\text{ F}/169\text{ h }65)} = 18\text{ h }51\text{ minutes}$$

- la conversion de tout ou partie des primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du code du travail. Ces primes sont converties en temps équivalent de repos (capital temps) selon les mêmes modalités que ci-dessus ;
- la conversion des congés payés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an, sans limitation de durée quant au nombre d'années pendant lequel ces congés peuvent être reportés ;
- la conversion de tout ou partie des congés supplémentaires liés à l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la conversion de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement qui résultent de la substitution d'un repos compensateur au paiement majoré des heures supplémentaires ;
- la conversion d'une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail utilisables à l'initiative du salarié selon des limites fixées par accord d'entreprise, ainsi que les heures de repos acquises au titre de la bonification pour les 4 premières heures supplémentaires. Toutefois, la totalité des jours affectés au capital-temps par report des congés payés annuels (au maximum 10 jours) et par report des jours de repos issus de la réduction du temps de travail ou de la bonification au titre des heures supplémentaires ne peut excéder 22 jours par an (sauf en cas de crédit complémentaire par l'employeur).
- le compte épargne peut être utilisé dans le cadre des actions de formation dans le but de rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail effectif.

En fonction des possibilités ci-dessus, la Direction étudie conjointement avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent la faisabilité de ces mesures. Le comité d'entreprise veille à l'application et au suivi de ces dispositions internes.

Article 4 - MODALITES D'UTILISATION

Le capital temps est utilisé, au choix du salarié, en accord avec son employeur, en toutes périodes de l'année, pour financer en tout ou partie un congé de longue durée non rémunéré au minimum égal à un mois (sauf dérogation). Toutefois, les dispositions légales fixant les règles relatives à certains congés de longue durée en principe sans solde (congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ...) doivent être respectées, notamment celles relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise en charge.

La demande doit être adressée par écrit à l'employeur au moins 3 mois à l'avance, sauf dérogation individuelle.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la demande pour faire connaître sa décision, il peut reporter une fois par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande qui ne peut alors être refusée.

L'absence du salarié au titre du compte épargne-temps est considérée comme une période de travail effectif. A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire dans l'éventualité où l'emploi précédent aurait été supprimé, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Chaque salarié sera informé, selon une périodicité déterminée au niveau de chaque entreprise, du montant de ses droits acquis.

En cas de cessation du contrat, les droits acquis seront payés automatiquement sous forme d'une indemnité compensatrice à l'intéressé lors de son départ effectif, ainsi qu'en cas de transfert d'entreprise à une autre appartenant au même groupe si ce changement entraîne un changement de convention collective.

Le salarié peut renoncer à ses droits à congés (ou à une partie de ses droits) portés en compte. Dans cette hypothèse, ses droits acquis sont convertis en une indemnité compensatrice versée en une seule fois 3 mois après sa demande écrite, toutefois certains cas particuliers pourront être examinés au niveau de l'entreprise après accord des représentants du personnel.

Pendant la durée de l'absence du salarié, l'employeur pourvoit au remplacement du salarié à son poste de travail, sauf si l'entreprise fait l'objet d'un plan social. Les modalités de ce remplacement par une embauche correspondante devront être examinées au niveau de l'entreprise en fonction de la durée de l'absence et de l'organisation du travail dans les ateliers. Ces modalités pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise. Toute personne recrutée pourra néanmoins occuper un poste différent de celui tenu par le salarié en congé au titre du compte épargne-temps.

Article 5 - FINANCEMENT DU CONGE

Les sommes versées au salarié lors de la prise du congé sont calculées sur la base du salaire que celui-ci perçoit au moment de son départ en congé. Le nombre de jours capitalisés dans le compte épargne-temps est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire au moment de la prise du congé (salaire de base + ancienneté).

Les versements sont effectués mensuellement. La rémunération durant le congé est soumise aux cotisations sociales légales et conventionnelles dans les conditions de droit commun.

Le congé pris par le salarié peut n'être rémunéré que partiellement lorsque la durée du congé est supérieure au montant des droits acquis.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont, par ailleurs, garantis par l'assurance des créances des salariés (art. L. 143-11-1 du code du travail).

Article 6 - DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant extension.

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront au terme de la troisième année d'application du présent accord, afin d'étudier toute adaptation rendue nécessaire soit par la pratique de celui-ci soit par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Elles souhaitent enfin que les entreprises expérimentent durant cette période, en concertation avec les représentants du personnel (délégués syndicaux, membres du comité d'entreprise, délégués du personnel) l'application de cet accord et, éventuellement, y apporter des aménagements internes qui leur sembleront nécessaires dans l'esprit de ce texte.

AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES CHARCUTIERES RELATIF A L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE NUIT du 29 avril 2002

(étendu par Arrêté du 17 juillet 2002)

Entre :

- La Fédération Française des Industries Charcutières (Salaisons, Plats cuisinés, Produits traiteurs, Conserves de Viandes)

d'une part, et

- La Fédération Générale Agroalimentaire C.F.D.T.,
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Alimentation F.O.,
- La Fédération Nationale des Syndicats de l'Alimentaire C.F.T.C.,

d'autre part,

Préambule

Vu l'article 17 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes instaurant des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit,

Vu les dispositions de l'article 50 « travail de nuit » de la convention collective nationale des industries charcutières,

Vu les dispositions du point 2 du paragraphe 3° « Répartition hebdomadaire du travail » de l'accord national du 27 octobre 1994 sur la durée et l'aménagement du temps de travail des industries charcutières (*arrêté d'extension du 18 avril 1995*), portant modification du chapitre II « Aménagement du temps de travail effectif » de l'accord national du 4 décembre 1987,

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'adapter les dispositions actuelles négociées au niveau de la branche concernant l'organisation du travail de nuit à l'évolution du droit du travail, et de préciser en conséquence les droits et garanties des salariés, notamment en faveur des « travailleurs de nuit ». Cet avenant ne remet pas en cause les règles actuelles mais constitue plutôt un prolongement de celles-ci.

Considérant que le travail de nuit dans la profession est justifié par la continuité de l'activité économique et industrielle des entreprises, et notamment en raison :

- des contraintes techniques liées à la durée des cycles de fabrication des produits,
- des difficultés de production ou de saturation des équipements de travail face aux exigences de la clientèle,

- des contraintes de nettoyage et de maintenance des installations et des équipements,
- de l'utilisation de matières périssables dont le délai de conservation est très court,

En tout état de cause, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel. En cas de mise en œuvre, l'employeur doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés. Une attention spéciale devra être accordée en cas d'organisation du travail en équipes successives nécessitant des horaires comportant partiellement des heures de nuit.

L'entreprise informera et consultera préalablement les représentants du personnel (délégués syndicaux, comité d'entreprise, délégués du personnel), lorsqu'ils existent, sur la mise en place du travail de nuit en particulier pour les salariés ayant la qualité de « travailleurs de nuit ».

Il est rappelé que le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Modification de l'article 50 « Travail de nuit » de la convention collective :

L'article 50 « travail de nuit » de la convention collective nationale des industries charcutières, qui s'applique à l'ensemble des salariés suivant le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et femmes, est modifié comme suit :

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

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

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

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

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L 213-1-1 du Code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir une autre période de neuf heures consécutives dans l'intervalle situé entre 21 heures et 7 heures, qui se substitue alors à la période légale de nuit (*à titre d'exemple : 21h 30 / 6h 30, ou 22h 00 / 7h 00*). A défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.

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

d) Tout salarié accomplissant au moins quatre heures de travail consécutives durant la période légale nocturne bénéficie à ce titre d'un temps de pause payé de 15 minutes permettant de se reposer et de s'alimenter ainsi que la fourniture d'un casse-croûte ou, à défaut, d'une indemnité égale à une fois et demie le taux horaire de base du manœuvre ordinaire de chaque entreprise. L'organisation de ce temps de pause non assimilé à un temps de travail effectif est fixée par l'employeur, après information et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel,

sauf en cas d'accord d'entreprise ayant le même objet. En tout état de cause, l'article 5 de l'annexe « ouvriers » de la convention collective reste applicable en cas d'horaire ininterrompu supérieur à 7 heures.

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

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

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

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

Tout « travailleur de nuit » ne peut effectuer plus de 5 nuits consécutives, sauf exception.

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

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

Article 2 : Modification du paragraphe 3° « Répartition hebdomadaire du travail » de l'accord national du 27 octobre 1994 :

Le point 2 du paragraphe 3° « Répartition hebdomadaire du travail » de l'accord du 27 octobre 1994 modifiant le c) du paragraphe 3° du chapitre II « Aménagement du temps de travail effectif » de l'accord du 4 décembre 1987, est remplacé par les dispositions suivantes :

(1) A titre d'exemple, un salarié qui accomplit au cours d'une année de référence 500 heures de travail de nuit bénéficiera d'un repos compensateur égal à : $500 / 1.587 \times 35 \text{ h} = 11 \text{ heures de repos}$. On peut également appliquer le taux de 2,20 % ($500 \times 2,20 \%$).

b) Travail de nuit : (Cf. page 6)

Tout horaire de nuit ne peut être mis en œuvre ou modifié au niveau d'une entreprise ou d'un établissement qu'après avoir recherché au préalable, en concertation avec les représentants du personnel, toutes les autres solutions d'aménagement des horaires. Selon la situation géographique de l'établissement, une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera apportée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés en ce qui concerne les moyens de transport.

La considération du sexe ne peut être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant un horaire de nuit, ou pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit (ou vice-versa). Il en est de même pour les travailleurs handicapés.

En cas de travail exceptionnel de nuit, les salariés doivent en être informés par l'employeur le plus tôt possible et au moins 2 jours ouvrés à l'avance, sauf en cas de dépannage consécutif à un arrêt imprévu des machines ou en cas de force majeure.

Par ailleurs, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour maintenir pendant la période nocturne un même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, et notamment en évitant l'isolement des salariés à leur poste de travail. Compte tenu des risques liés au travail nocturne, le personnel de production et de maintenance de nuit doit pouvoir rester en liaison avec le personnel chargé de l'application des consignes générales d'hygiène et de sécurité.

Le médecin du travail doit être consulté préalablement avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit dans l'établissement. Il doit exercer une surveillance médicale particulière de la santé des « travailleurs de nuit » avant leur affectation, puis à intervalles réguliers tous les six mois. Le cas échéant, il peut prescrire à l'un de ces travailleurs, lorsque son état de santé l'exige, une interdiction temporaire ou définitive d'activité à un poste de nuit impliquant son transfert pour raison médicale sur un poste de jour aussi comparable que possible à sa qualification professionnelle.

Conformément à l'article L 122-25-1-1 du code du travail, des dispositions particulières devront être prises par l'employeur concernant la protection des « travailleuses de nuit » en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, soit à leur demande soit à l'initiative du médecin du travail. L'affectation dans un autre établissement nécessite un accord préalable de l'intéressée.

Conformément aux articles L 213-4-2 et L 213-4-3 du code du travail, en cas d'obligations familiales impérieuses incompatibles avec le travail de nuit (notamment, avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante), le salarié peut demander son affectation à un poste de jour. Pour les mêmes raisons, le salarié peut refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou

un motif de licenciement. Les entreprises ayant mis en place un mode d'organisation du travail en équipes comportant des horaires de nuit inciteront et s'associeront le cas échéant à l'action des collectivités publiques locales en vue de la mise en œuvre de moyens de garde familiale appropriés aux préoccupations du personnel.

Il est rappelé que l'organisation du travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle au développement de la formation professionnelle des salariés sans aucune restriction. A cet effet, les salariés concernés bénéficieront, à leur demande, d'un entretien individuel avec leur responsable hiérarchique afin d'évaluer leurs besoins de formation et les conditions de leur mise en œuvre.

L'organisation du travail de nuit des salariés ne doit pas faire obstacle au mandat des représentants du personnel et à l'exercice du droit syndical.

Article 3 : Entrée en vigueur :

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dans les entreprises et établissements relevant de la convention collective nationale des industries charcutières le 13 mai 2002, sous réserve de la publication au Journal Officiel d'un arrêté d'extension. A défaut, elles interviendront le lendemain du jour suivant cette publication.

En cas d'éventuelles difficultés d'application dans les entreprises, les partenaires sociaux sont convenus de se réunir dans les meilleurs délais afin d'examiner la situation et rechercher éventuellement une solution compatible avec la nouvelle réglementation.