



# **MENSUALISATION ET PREVOYANCE**

## SOMMAIRE

---

### Accord de mensualisation du 22 juin 1979

• Champ d'application.....	p 4
• Garanties résultant du présent accord.....	p 6
- Rémunération mensuelle.....	p 6
- Jours fériés.....	p 8
- Indemnisation de la maladie et de l'accident.....	p 8
- Maternité.....	p 11
- Préavis.....	p 14
- Indemnité de licenciement et indemnité de départ en retraite..	p 14
- Prime d'ancienneté.....	p 15
- Prime annuelle.....	p 15
• Dispositions diverses.....	p 16
- Réduction et aménagement du temps de travail.....	p 16

### Régime de prévoyance conventionnel

**Avenant n°7 portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre au sein de la branche des industries charcutières**

p.19

**Avenant n°8 bis portant révision de l'avenant n°7 du 24 janvier 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre au sein de la branche des industries charcutières**

p. 24

## Accord de Mensualisation du 22 juin 1979

*complétant et modifiant les accords du 23 décembre 1970  
et du 3 décembre 1974*

*relatifs à la mensualisation dans diverses branches des  
Industries agro-alimentaires*

Entre :

Les Organisations Syndicales Patronales des Industries Agro-alimentaires dont la liste figure en annexe au présent accord

D'une part, et

La Fédération Nationale des Travailleurs des Industries Alimentaires (C.G.T.),  
Le Syndicat National des Ingénieurs, Cadres et Assimilés Techniciens et Agents de Maîtrise des Industries Alimentaires (SYNDICALIM),  
La Fédération des Travailleurs des Industries Alimentaires et des Branches Connexes (C.F.D.T),  
L'Union Nationale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens de l'Alimentation (C.F.D.T)  
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Secteurs Connexes (FORCE OUVRIERE),  
Le Syndicat National des Ingénieurs et Cadres de l'Alimentation (F.G.T.A.F.O.),  
La Fédération Nationale des Cadres et Agents de Maîtrise des Industries et Commerces Agricoles et Alimentaires (F.N.C.A.-C.G.C.),  
La Centrale Syndicale Chrétienne des Travailleurs de l'Alimentation C.F.T.C.,  
L'Union Générale des Ingénieurs et Cadres et Assimilés C.F.T.C.,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

### PREAMBULE

Le présent accord fait suite aux accords du 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 conclus dans le cadre de la déclaration commune du C.N.P.F., de la C.G.P.M.E. et des confédérations syndicales de salariés du 20 avril 1970 afin de mettre en œuvre une mensualisation effective dans les industries agro-alimentaires signataires.

Les organisations signataires confirment que l'objectif d'une politique de mensualisation comporte l'unicité à terme du statut social du personnel, à l'exception des dispositions liées directement à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. Elles précisent que, dans l'état actuel des choses, il y a lieu de considérer comme directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées les dispositions relatives à la rémunération, la période d'essai, le préavis, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ en retraite, les régimes de retraite et de prévoyance. Elles indiquent en outre, qu'un certain nombre de questions, qui ne sont pas, pour l'essentiel, directement liées à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, peuvent cependant faire l'objet de dispositions restant particulières à certaines catégories de personnel : il en est ainsi de ce qui touche au recrutement, à la forme des contrats, à l'aménagement des conditions de travail, au remplacement, à la mutation, à la formation

professionnelle, aux brevets d'invention, à la non-concurrence.

Les dispositions du présent accord, communes aux diverses branches signataires, règlent, pour l'ensemble de ces branches, les points qui y figurent.

Sont renvoyés à l'étude des Conventions Collectives de branches les points qui, ne figurant pas dans le présent accord, feront l'objet d'une demande d'examen auprès desdites branches par les organisations de salariés signataires.

D'autre part, les Conventions Collectives de branches, comme leurs avenants régionaux, lorsqu'il en existe, examineront les problèmes particuliers d'adaptation que poseraient, au niveau des branches comme des régions concernées, les garanties résultant du présent accord. Ces conventions ou avenants pourront, d'un commun accord entre toutes les organisations qui en sont signataires, décider de remplacer certaines garanties par d'autres considérées comme au moins équivalentes et mieux appropriées.

De même, dans l'esprit de la réglementation et des accords en vigueur, la solution des problèmes relatifs au présent accord qui pourront se poser dans les établissements sera recherchée avec les délégués syndi-

caux, les représentants élus du personnel, ou avec ces derniers seulement dans les établissements où il n'existerait pas de délégués syndicaux (1).

Les différends éventuels pourront être soumis à la procédure de conciliation de la convention collective dont relève l'établissement.

## TITRE 1er

### CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le cadre de la programmation et sous les conditions définies pour certaines des garanties prévues, aux ouvriers, aux employés, ainsi qu'aux techniciens et agents de maîtrise, sans distinction de qualification, travaillant sur le territoire métropolitain dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes des organisations patronales signataires et dont l'activité ressortit aux chapitres de la nomenclature des activités économiques de l'I.N.S.E.E. (code A.P.E.) figurant sur la liste annexée au présent accord.

Les dispositions du présent accord pourraient devenir également applicables dans les établissements appartenant à des entreprises adhérentes à toute autre organisation patronale des I.A.A. qui en ferait la demande aux organisations signataires du présent accord ; cette demande devrait être adressée au Secrétariat de la Commission Nationale Paritaire instituée par l'article 16 ci-après qui, après avoir constaté l'accord des organisations signataires, le notifierait à l'organisation intéressée pour effet à compter du premier jour du mois civil suivant cette notification.

Les avantages prévus par ledit accord ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages attribués pour le même objet (2).

Les travailleurs à domicile ne sont pas compris dans le champ d'application du présent accord.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents en bénéficient lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 1.200 heures réparties sur au moins six mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1.200 heures réparties sur moins de six mois pendant chacune de deux années civiles consécutives ; toutefois ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles 2, 10 et 11 du présent accord ainsi que des dispositions de l'article 8 relatives à l'accident du travail avec hospitalisation ; ils bénéficient également, après deux mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article 8 relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

#### Article 2

Afin d'éviter tout abus dans l'utilisation des contrats à durée déterminée, notamment par leur succession ou leur prolongation injustifiée, il est précisé que le contrat à durée indéterminée règle normalement les rapports entre l'employeur et le personnel.

Les contrats à durée déterminée, qui résultent obligatoirement d'un écrit, doivent présenter les caractéristiques suivantes :

1°) Le contrat à durée déterminée doit répondre à des besoins propres qui en justifient l'emploi : il doit correspondre à l'exécution de tâches déterminées et non durables, en particulier :

Surcroît occasionnel de travail ou activité inhabituelle de l'entreprise.

*(1) Les parties signataires constatent que ce texte se réfère expressément aux établissements et non pas aux entreprises, de telle sorte que lorsqu'une entreprise comporte plusieurs établissements – et sauf accord entre les parties pour traiter le problème au niveau de l'entreprise – c'est au niveau de chaque établissement qu'il convient de rechercher avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel la solution des problèmes qui peuvent se poser à propos de la mise en œuvre de la mensualisation.*

*Elles estiment à cet égard que la portée du dernier alinéa du préambule ne saurait être limitée aux problèmes d'interprétation, d'adaptation ou d'application des dispositions figurant dans l'Accord de Mensualisation, et qu'il faut entendre par « problèmes relatifs à la mensualisation, dès lors qu'il est directement lié à cette mise en œuvre.*

*La recherche de la solution de tels problèmes, lorsqu'ils se posent dans un établissement, appelle donc un contact préalable entre la direction de l'établissement et les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel.*

*Enfin, les parties signataires considèrent que, lorsqu'il existait, à la date de signature de l'Accord de Mensualisation, dans un établissement, un avantage dont bénéficiait une catégorie de personnel et qui, n'étant pas directement lié à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, était susceptible d'être compris dans la réalisation progressive de l'unicité des statuts, la suppression ou la modification de cet avantage – même avec l'accord du personnel bénéficiaire ou de ses représentants – ne saurait être opposée aux salariés d'une autre catégorie de personnel de l'établissement demandant, par la suite, à en bénéficier au titre de l'unification des statuts, sauf si cette suppression ou modification avait été faite également en accord avec eux ou leur représentants.*

*(2) Les parties signataires soulignent qu'il doit être tenu compte de ces dispositions dans la recherche des solutions à apporter aux problèmes relatifs à la mensualisation dans les établissements.*

Remplacement dans les cas d'absence ou d'indisponibilité tels que : congés payés, maladie, maternité, obligation militaire, etc...

#### Travail à caractère saisonnier

- A) Contrats conclus pour faire face à un surcroît occasionnel de travail ou à une activité inhabituelle de l'entreprise.

a) Ce sont des contrats de date à date dont la durée doit être fixée avec précision dans le contrat lui-même dès sa conclusion ; cette durée ne peut excéder six mois.

b) Ces contrats sont susceptibles d'être renouvelés une fois à la condition que cette possibilité ait été expressément mentionnée dans le contrat dès sa conclusion. Il est possible de procéder à deux renouvellements lorsque la durée totale du contrat – y compris la durée des périodes renouvelées – n'est pas supérieure à un an : la clause permettant de procéder à deux renouvellements doit également figurer dans le contrat dès sa conclusion. La durée de la période renouvelée – ou de chacune d'entre elle – ne peut excéder celle de la période initiale.

c) La partie qui n'entend pas faire usage d'une clause de renouvellement insérée dans un contrat doit obligatoirement notifier son intention en respectant le délai de préavis prévu, selon le cas, par l'article 11 du présent accord.

- B) Contrats conclus pour le remplacement d'un salarié temporairement absent ou indisponible ; contrats à caractère saisonnier.

a) La durée de ces contrats peut être supérieure à six mois mais ils ne peuvent être renouvelés.

Lors de leur conclusion, il doit être précisé dans le contrat lui-même quel est son objet et, par conséquent, l'évènement qui y mettra fin.

Les contrats saisonniers ne peuvent être conclus que pour l'accomplissement de tâches non durables appelées à se répéter chaque année à une époque voisine en fonction du rythme naturel des saisons ou des demandes cycliques des consommateurs (1).

b) L'employeur est tenu d'avertir le salarié de l'achèvement du remplacement ou de la saison en respectant le délai de préavis prévu, selon le cas, par l'article 11 du présent accord.

- 2°) Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu, le cas échéant, de son ou de ses renouvellements est supérieure à six mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au salarié qui l'aura demandé par écrit, son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles ; le salarié doit être avisé dans le contrat et dès la conclusion de celui-ci de la possibilité de formuler cette demande écrite.

L'absence de réponse par l'employeur ouvre droit pour le salarié, en cas de non poursuite des relations contractuelles, à des dommages-intérêts d'un montant équivalent à un mois de salaire.

- 3°) Si le contrat d'un salarié embauché pour une durée déterminée – ayant fait, le cas échéant, l'objet d'un ou de deux renouvellements dans les conditions fixées ci-dessus – se poursuit au-delà de son terme, il se transforme automatiquement et immédiatement en contrat à durée indéterminée (2).

Il en est de même lorsqu'un contrat à durée déterminée est conclu après l'expiration d'un précédent contrat à durée déterminée dans un délai inférieur à un mois s'ajoutant à la période de congés payés acquis par l'intéressé au service de l'entreprise. Ce délai peut être raccourci en cas de circonstances exceptionnelles et dûment justifiées.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne sont pas applicables aux contrats saisonniers ; ceux-ci ne peuvent se succéder qu'en fonction des différentes saisons pour lesquelles ils sont conclus.

- 4°) Lors de la conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur doit clairement préciser les conditions de rémunération ainsi que la période d'essai telle qu'elle résulte de l'article 10 du présent accord. Sauf modification importante de la technique du poste occupé ou modification importante de l'outillage utilisé, la période d'essai n'est renouvelable ni dans les cas de renouvellement du contrat, ni dans le cas où il y a plusieurs engagements au même poste pour plusieurs contrats à durée déterminée et que l'interruption de travail n'a pas dépassé trois ans.

- 5°) Afin de faciliter la mise en œuvre du principe posé par le premier alinéa du présent article, il est constitué une Commission Nationale Paritaire de Conciliation qui pourra être saisie par toute organisation signataire des litiges nés de l'application du présent article.

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord.

#### Article 3

Les établissements à activités multiples sont liés par le présent accord lorsque leur activité principale en relève.

#### Article 4

Le présent accord sera déposé au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris.

(1) Les parties signataires considèrent que les contrats destinés à permettre une opération de lancement ou de promotion d'un produit ne peuvent être qualifiés de contrats saisonniers.

(2) Les parties signataires précisent qu'en pareil cas, il n'y a pas lieu à période d'essai, sauf dans l'hypothèse où la poursuite du contrat s'accompagne d'un changement de poste de l'intéressé.

## TITRE II

GARANTIES RESULTANT  
DU PRESENT ACCORD

## Article 5

Le régime des bénéficiaires définis à l'article 1<sup>er</sup> sera déterminé dans les conditions fixées aux articles 6 à 15 ci-après :

Pour l'application de celles de ces dispositions qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte :

De la « présence continue » dans l'établissement, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, telles que :

Périodes de maladie ou d'accident

Périodes militaires obligatoires ;

Périodes de repos des femmes en couches prévues par l'article 9 a) ci-après ;

Congés de formation obtenus dans le cadre de la Loi du 17 juillet 1978 et des Décrets du 27 mars 1979 ;

Congés d'éducation ouvrière obtenus dans le cadre de l'article 1<sup>er</sup> de la Loi du 23 juillet 1957 ;

Délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leur pays d'origine ;

Autres autorisations d'absences prévues par la Convention Collective.

De la période comprise entre le départ au service militaire obligatoire et la réintégration dans l'entreprise, lorsque l'intéressé avait au moins un an de présence au moment de son départ et qu'il a pu être réintégré après avoir fait connaître à l'employeur, au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre immédiatement son emploi.

Du congé sans solde pour élever un enfant obtenu par la mère de famille dans les conditions prévues par l'article 9 (§ c) ci-après, qu'il y ait eu ou non réintégration à l'issue de ce congé (1).

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

## Article 6 – REMUNERATION MENSUELLE

## a) PRINCIPE

La rémunération sera faite au mois et sera, pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

(1) Les parties signataires précisent que la durée du congé parental d'éducation est, conformément à l'article L. 122-28-2 du Code du travail, prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

## b) REMUNERATION MENSUELLE MINIMALE

La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de quarante heures, sera obtenue en multipliant par 174 le salaire horaire minimum garanti résultant, pour la catégorie de l'intéressé, de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement.

Les Conventions Collectives, ou accords, traitant de salaires minima dans les branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord devront assurer au personnel ouvrier et au personnel employé de même coefficient hiérarchique la même rémunération minimale garantie, sans distinction entre le personnel féminin et masculin.

## c) REMUNERATION MENSUELLE EFFECTIVE

Rémunération fixe : la rémunération mensuelle effective, pour un horaire hebdomadaire de quarante heures, se calculera en multipliant par 174 le taux horaire effectif de l'intéressé, en y ajoutant, s'il y a lieu, les indemnités compensatrices de réduction d'horaire lorsqu'elles n'ont pas été intégrées dans le salaire horaire.

Rémunération variable : la rémunération mensuelle effective devra être au moins égale à la rémunération mensuelle minimale pour un travail normal ; elle résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche, telle qu'elle est appliquée dans l'établissement, étant entendu que les primes de production et de rendement qui subsisteraient feront l'objet d'une intégration progressive dans le salaire se terminant, au plus tard, le 31 décembre 1981.

## d) ADAPTATION DE LA REMUNERATION MENSUELLE A L'HORAIRE REEL

Les rémunérations mensuelles, minimale et effective, seront adaptées à l'horaire réel, de telle sorte que :

Si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de quarante heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ; lorsqu'un mois civil se termine sur une semaine civile incomplète, les heures supplémentaires afférentes à ladite semaine seront payées le mois suivant ;

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de ladite rémunération

mensuelle sur la base, pour un horaire hebdomadaire de quarante heures, de un cent-soixante-quatorzième par heure non effectuée (1) ; toutefois, ne donneront

pas lieu à déduction les absences de courte durée dûment autorisée, motivées par les obligations de caractère impératif (2).

Il est en outre précisé :

Que l'indemnité de congés payés est égale, conformément à la loi, au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait continué à travailler pendant la période de congés.

Qu'en conséquence :

Lorsque l'intéressé n'a pas effectué d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel il a pris son congé payé de quatre semaines, il y a lieu de s'assurer que l'indemnité de congés payés est au

moins égale au montant de sa rémunération mensuelle habituelle.

Lorsque l'intéressé a effectué un certain nombre d'heures de travail dans le cadre du mois civil au cours duquel a été pris ledit congé, il y a lieu de s'assurer que lui est versée, au titre du mois en cause, une rémunération au moins égale au total, d'une part, de l'indemnité de congés payés calculée à raison du douzième de la rémunération de la période de référence, et d'autre part, de la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées.

Lorsque le congé payé chevauche deux mois ou est fractionné sur plusieurs mois, l'indemnité de congés payés ainsi que la rémunération des heures de travail effectuées doivent être calculées en se référant à ces mêmes principes (3).

*(1) Les parties signataires estiment que ce texte ne fait pas obstacle, sur le plan pratique, à l'application dans un établissement d'un système différent de déduction des absences, tel que celui du 30<sup>ème</sup>, lorsqu'il est en usage dans ledit établissement et à la condition expresse qu'il ne lèse aucun salarié par rapport à la règle du 1/174<sup>ème</sup>, ce qui suppose la vérification des cas individuels et, éventuellement, les rappels nécessaires.*

*(2) Les parties signataires estiment que, dès lors qu'il s'agit bien d'une absence de courte durée motivée par une obligation de caractère impératif - c'est-à-dire une obligation à laquelle on ne peut se soustraire, à jour et heure donnés - l'intégralité de l'absence visée ne doit donner lieu à aucune déduction quel que soit l'horaire de travail du salarié en cause et cela même dans le cas où le salarié bénéficie d'un horaire dit « flexible ».*

*Il en résulte en pratique que, lorsqu'un salarié bénéficie d'une telle autorisation, sa rémunération ne doit pas s'en trouver affectée et que, notamment, les heures supplémentaires qu'il est susceptible d'avoir effectuées au cours de la semaine considérée - heures dont le décompte doit se faire, conformément à la Loi, dans le cadre de la semaine - doivent lui être rémunérées avec les majorations correspondantes.*

*Le fait d'avoir bénéficié d'une autorisation d'absence ne peut cependant en aucun cas - et notamment lorsqu'interviennent des variations d'horaire - avoir pour effet de porter la ressource de l'intéressé à un niveau supérieur à ce qu'elle aurait été s'il avait normalement travaillé le jour où se situe l'absence autorisée.*

*Ces dispositions s'appliquent à toute absence autorisée dans les conditions prévues par l'article 6 d) ; ne sont pas visées ici les autres absences susceptibles d'être autorisées, comme celles qui pourraient l'être pour des raisons de convenance personnelle.*

*(3) Les parties signataires rappellent que :*

*Depuis l'Accord de Mensualisation du 23 décembre 1970, et à raison, par semaine, de quarante heures en cinq jours, compte tenu des années bissextiles et de la répartition des jours de la semaine commençant chaque année, la durée moyenne mensuelle de travail est considérée comme s'élevant à 174 heures.*

*Quand un congé de vingt-quatre jours ouvrables est entièrement pris à l'intérieur d'un mois donné, il est possible, selon la place des jours de la semaine par rapport au quantième du mois, qu'en outre, dans ce même mois, soient travaillées une, deux ou trois journées.*

*Elles estiment en conséquence que :*

*1) Lorsqu'un salarié est dans ce cas, c'est-à-dire, lorsqu'il a travaillé un certain nombre d'heures au cours du mois où il a pris la totalité de son congé, il a droit, d'une part, à la rémunération afférente aux heures de travail ainsi effectuées (soit 1/174<sup>ème</sup> de sa rémunération mensuelle par heure effectuée) et, d'autre part, à une indemnité de congé payé égale au douzième de la rémunération totale perçue pendant la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant son congé.*

*Il faut donc déterminer la rémunération correspondant à la durée du congé : elle est égale à la différence entre la rémunération mensuelle de l'intéressé et le montant de la rémunération acquise au titre des heures de travail effectuées au cours du mois en cause. Exemple : un salarié, dans une entreprise dont l'horaire de travail est de quarante heures en cinq jours, a travaillé pendant une journée de huit heures au cours du mois pendant lequel il a pris son congé ; en conséquence, la rémunération due pour la durée du congé correspond à  $174 - 8 = 166$  heures et est donc égale aux  $166/174$  de la rémunération mensuelle ; cette fraction devient  $158/174$  ( $174 - 16$ ), dans le cas où deux journées ont été travaillées et  $150/174$  ( $174 - 24$ ), si trois journées ont été travaillées au cours de ce mois.*

*C'est cette fraction de la rémunération mensuelle qui est à comparer au douzième de la rémunération annuelle de la période de référence, la plus élevée de ces deux sommes constituant l'indemnité de congé payé à laquelle s'ajoute, comme il est dit plus haut, la rémunération afférente aux heures de travail qui auraient été effectuées.*

*2) Lorsque le congé chevauche deux mois, ou lorsqu'il est fractionné sur plusieurs mois, le calcul de la fraction de rémunération mensuelle qui est à comparer au douzième de la rémunération annuelle de la période de référence, doit être effectué dans des conditions semblables à celles indiquées dans le cas précédent pour chacun des mois en cause : la rémunération des heures travaillées est calculée en multipliant le nombre de ces heures par 1/174 de la rémunération mensuelle, ce qui permet de déterminer, par différence avec ladite rémunération mensuelle, la part de celle-ci qui, pour chacun des mois, doit être affectée au calcul de l'indemnité de congé payé. Les fractions d'indemnité de congé ainsi déterminées par différence sont additionnées et la somme est à comparer au douzième de la rémunération annuelle de la période de référence.*

## e) SALAIRE FORFAITAIRE

Lorsque pour certaines catégories d'emplois, un salaire forfaitaire est pratiqué dans l'établissement, il devra être déterminé selon les modalités prévues au dernier alinéa du préambule du présent accord et en tenant compte, sur la base d'un horaire moyen de référence, des variations de la durée hebdomadaire du travail propres à l'emploi considéré : les éléments de ce salaire forfaitaire devront pouvoir être réexaminées chaque année (1).

## f) PAIEMENT

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

## Article 7 – JOURS FERIES

Tous les jours fériés légaux sont normalement chômés et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle (2).

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 en 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 serait, dans les conditions prévues par la réglementation applicable à la journée du 1<sup>er</sup> mai, indemnisé pour le travail effectué le jour férié.

Sauf nécessités impératives liées à la nature du poste occupé, compte tenu de l'activité de l'établissement, toutes dispositions devront être prises, et en cas de difficultés en liaison avec les représentants du personnel comme il est dit au dernier alinéa du préambule, pour éviter qu'un même salarié soit appelé systématiquement à travailler les jours fériés.

En ce qui concerne les « ponts » susceptibles d'être accordés, sous forme d'autorisation individuelle ou collective préalable d'absence permettant au salarié de ne pas travailler la veille ou le lendemain d'un jour férié, ils devront, dans toute la mesure du possible, et sous réserve donc des seules nécessités de l'organisation du travail et de la production, être accordés de la même façon aux diverses catégories de personnel visées par le présent accord.

La récupération des heures de travail perdues en-dessous de quarante heures pourra avoir lieu dans les conditions prévues par la Loi mais ne devra pas revêtir

un caractère systématique et ne devra donc intervenir que dans la mesure où les nécessités du service la justifieront.

## Article 8 – INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT (3)

Chaque maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, pris en charge par la sécurité sociale, donne lieu au versement par l'employeur d'indemnités aux salariés dans les conditions suivantes :

Sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail avec hospitalisation et sous réserve que le salarié ait au moins deux mois d'ancienneté en cas d'accident du travail sans hospitalisation, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent-quatre-vingts jours, d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut dudit salarié s'il avait travaillé, calculé sur la base de l'horaire habituel du travail ou de l'horaire en vigueur dans l'établissement pendant la période d'indemnisation si ledit horaire a été modifié, déduction faite du montant des indemnités journalières que l'intéressé reçoit de la sécurité sociale (ou de l'équivalent s'il est hospitalisé) et le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

En cas d'accident du trajet, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent cinquante jours (cent quatre-vingts jours s'il y a hospitalisation), d'une indemnité égale à 90 % de ce qu'aurait été le salaire brut de l'intéressé, calculé comme il est dit ci-dessus et après avoir opéré les mêmes déductions.

En cas de maladie avec hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins six mois d'ancienneté, versement, du jour de la prise en charge par la sécurité sociale et pendant cent quatre-vingts jours, d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

En cas de maladie sans hospitalisation, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté, versement, à partir du huitième jour et pendant cent cinquante jours, d'une indemnité égale pendant les quarante-cinq premiers jours à 90 % et pendant le reste de la période d'indemnisation à 75 % du salaire brut (calcul et déductions comme dit plus haut).

(1) Les parties signataires estiment que la solution de tout problème se posant dans un établissement à l'occasion de la mise en œuvre de la mensualisation, à propos d'un salaire forfaitaire qui y était pratiqué, doit être recherchée avec les délégués syndicaux ou les représentants élus du personnel dudit établissement, ce qui suppose un contact entre la direction et lesdits délégués ou représentants préalablement à toute solution.

(2) Les parties signataires soulignent que le paiement d'un jour férié n'est pas subordonné à l'accomplissement de la dernière journée de travail le précédant et de la première journée de travail le suivant et que, par conséquent, l'absence, même non autorisée et non justifiée, d'un salarié au cours de l'une de ces deux journées, ou de l'une et l'autre d'entre elles, ne saurait être sanctionnée par le non paiement du jour férié. (suite de la note page suivante)

(3) Voir page suivante



(suite de la note 2 page précédente)

Cependant, pour qu'un salarié ait droit à indemnisation d'un jour férié, il faut, entendu, qu'il y ait perte de salaire du fait de ce jour férié, ce qui n'est pas le cas lorsque ce jour férié se situe au cours d'une période d'absence pour maladie ou accident ; une telle période ne comportant pas d'attribution de salaire à l'intéressé mais le versement d'indemnités de sécurité sociale ainsi que d'indemnités complémentaires dans les conditions fixées par l'article 8 de l'Accord ; en revanche, lorsqu'un jour férié se trouve être « accolé » à une période d'absence pour maladie ou accident (ou à une période d'absence assimilée), ce jour férié ne doit pas être compris dans la période d'absence, mais au contraire doit être considéré comme inclus dans la période de travail précédente ou suivante, et, à ce titre, donner droit à indemnisation.

(3) Les parties signataires de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 ayant convenu que les dispositions relatives à l'indemnisation de la maladie et de l'accident contenues dans la loi du 19 janvier 1978 seraient applicables dès le 1er juillet 1979 - au lieu du 1er janvier 1980 - dans les professions liées par cet accord, il y a lieu d'examiner les clauses de l'article 8 de l'accord du 22 juin 1979 et celles de l'article 7 de l'annexe à la loi du 19 janvier 1978 pour déterminer les cas dans lesquels ces dernières seraient plus favorables aux salariés.

L'analyse comparée de ces deux systèmes d'indemnisation fait ressortir que l'accord de mensualisation module la durée et le taux de l'indemnisation selon la cause de l'arrêt de travail - accident du travail ou du trajet, maladie avec ou sans hospitalisation - alors que la loi du 19 janvier 1978 détermine les droits à indemnisation du salarié en fonction de son ancienneté.

Il en découle que, pour les salariés ayant acquis une certaine ancienneté, les dispositions légales devraient, dans certains cas, prévaloir sur les dispositions de l'accord de mensualisation.

Plus précisément, l'analyse fait ressortir que les dispositions de l'accord du 22 juin 1979 sont toujours plus favorables lorsque l'absence fait suite à un accident du travail avec ou sans hospitalisation ou à un accident du trajet avec hospitalisation ; par contre, les dispositions de la loi du 19 janvier 1978 pourraient s'avérer plus favorables lorsque le salarié victime d'un accident du trajet sans hospitalisation compte au moins 28 ans d'ancienneté ou lorsqu'il est absent pour maladie et qu'il compte au moins 13 ans d'ancienneté.

Encore importe-t-il de noter que, dans ces deux dernières hypothèses, il conviendrait de tenir compte, dans chaque cas d'espèce, de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'absence pour déterminer si les dispositions légales se trouveraient ou non être plus favorables que celles de l'accord de mensualisation. Il faut en outre ajouter que le délai de franchise prévu par l'accord du 22 juin 1979 en cas de maladie sans hospitalisation - indemnisation à partir du 8e jour - est toujours plus court que le délai retenu par la loi - indemnisation à partir du 11e jour sauf en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il ressort de cette comparaison que les dispositions de l'accord de mensualisation sont globalement plus favorables que celles de la loi.

La commission estime toutefois que, pour éviter aux entreprises de rechercher, cas par cas - et parfois après la reprise du travail - le texte le plus favorable, il convient de combiner dans un seul document l'ensemble des dispositions applicables pour tous les cas d'espèce. La commission décide à cette fin de considérer qu'il y a lieu, dès le 1er juillet 1979 et de la même façon après le 1er janvier 1980 d'augmenter la durée totale d'indemnisation - aux 2/3 de la rémunération brute - en cas de maladie et d'accident du trajet sans hospitalisation pour les salariés ayant au moins 28 ans d'ancienneté et de prolonger la durée de la période d'indemnisation au taux de 90 % en cas de maladie avec ou sans hospitalisation pour les salariés comptant au moins 13 ans d'ancienneté de telle manière que, dans tous les cas, les durées et les taux résultant de cette combinaison soient au moins aussi favorables que les durées et les taux d'indemnisation contenus dans la loi du 19 janvier 1978 ; ces dispositions sont traduites par le **tableau** suivant :

#### 1. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL AVEC HOSPITALISATION

Ancienneté : Aucune                      Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180  
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

#### 2. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL SANS HOSPITALISATION

Ancienneté : 2 mois                      Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180  
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

#### 3. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAJET AVEC HOSPITALISATION

Ancienneté : 6 mois                      Nombre de jours indemnisés à 90 % : 180  
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

#### 4. INDEMNISATION DE L'ACCIDENT DU TRAJET SANS HOSPITALISATION

Ancienneté : de 6 mois à 27 ans                      Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150  
Ancienneté : de 28 à 32 ans                      Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150, + 10 jours aux 2/3 de la rémunération  
Ancienneté : A partir de 33 ans                      Nombre de jours indemnisés à 90 % : 150, + 30 jours aux 2/3 de la rémunération  
Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

#### 5. INDEMNISATION DE LA MALADIE AVEC HOSPITALISATION

Ancienneté	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75%
De 6 mois à 12 ans	45	135
De 13 à 17 ans	50	130
De 18 à 22 ans	60	120
De 23 à 27 ans	70	110
De 28 à 32 ans	80	100
A partir de 33 ans	90	90

Versement des indemnités du jour de la prise en charge par la sécurité sociale.

**6. INDEMNISATION DE LA MALADIE SANS HOSPITALISATION**

Ancienneté de...	Nombre de jours indemnisés à 90 %	Nombre de jours indemnisés à 75%	Nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération
1 à 12 ans	45	105	0
13 à 17 ans	50	100	0
18 à 22 ans	60	90	0
23 à 27 ans	70	80	0
28 à 32 ans	80	70	10
A partir de 33 ans	90	60	30

Versement des indemnités à partir du 8<sup>e</sup> jour d'absence.

La commission souligne le caractère exceptionnel de la formule ainsi retenue qui s'écarte des règles habituelles de comparaison consistant à apprécier globalement les dispositions en présence pour retenir celles qui sont les plus favorables aux salariés et précise qu'il ne saurait donc s'agir d'un précédent.

**NOTA**

Le tableau d'indemnisation en cas d'accident du trajet et en cas de maladie a été modifié pour les **Ouvriers** et les **Employés** par un accord conclu par la FICT le 5 décembre 2012 (cf. art 15 de l'annexe II Ouvriers et art 7 de l'annexe III Employés).

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Au cas où plusieurs absences pour maladie ou accident interviendraient au cours d'une même année civile, l'intéressé serait indemnisé pour chacune de ces absences dans les conditions indiquées aux paragraphes ci-dessus sans toutefois que le nombre des journées indemnisées puissent, pendant ladite année civile, dépasser au total le maximum prévu selon la cause de l'absence. Lorsque la cause des absences a été successivement la maladie et l'accident, le maximum à prendre en considération est celui qui correspond au cas de l'accident (1).

La rechute reconnue comme telle par la sécurité sociale ne donne pas lieu à application de délai de franchise, qu'elle intervienne ou non au cours de la même année civile que la première interruption.

Au cas où pendant la période d'indemnisation il y aurait rupture du contrat de travail, le salarié intéressé bénéficierait du reliquat des droits à indemnisation ouverts au titre de la maladie ou de l'accident en cause jusqu'à épuisement de ces droits sans qu'aucune nouvelle maladie ou aucun nouvel accident survenant après la rupture du contrat de travail puisse ouvrir de nouveaux droits (2).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence ; toutefois, si un salarié acquiert, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, l'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositions, il lui en est fait application pour la période d'indemnisation restant à courir sans qu'il y ait lieu d'observer de délai de franchise si celui-ci a déjà couru.

Les branches professionnelles concernées, ou les établissements, pourront recourir à un régime collectif de prévoyance, tel que celui institué à cet effet par l'I.S.I.C.A., comportant une cotisation à la charge exclusive de l'employeur, lui permettant d'obtenir le remboursement des indemnités, indemnités qu'il lui incombe, en tout état de cause, de leur verser directement (3).

#### Article 9 - MATERNITE

##### a) Congé de maternité

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se poursuit dix semaines après celui-ci, soit seize semaines au total qui sont indemnisées par l'employeur à 90 % du salaire brut de l'intéressée, déduction faite du montant des indemnités journalières qu'elle reçoit de la sécurité sociale et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur, pour la part correspondant à cette participation (4).

(1) Les parties signataires précisent qu'en ce qui concerne la durée d'indemnisation, le principe est que chaque maladie ou accident ouvre droit à une indemnisation pour sa durée, dans la limite du nombre maximum de jours prévus, selon les cas, par le texte.

S'il y a successivement plusieurs maladies ou plusieurs accidents au cours d'une même année civile, l'intéressé est indemnisé pendant cette année civile pour chaque maladie ou accident jusqu'à ce que le total du nombre de journées indemnisées atteigne le maximum prévu selon la cause de l'absence ; s'il y a successivement à la fois maladie et accident - et quel que soit l'ordre dans lequel ces événements ont lieu - on procède de la même façon en prenant toujours comme plafond d'indemnisation le maximum correspondant au cas de l'accident.

(2) Les parties signataires précisent que, dans les entreprises occupant plus de dix salariés, en cas de prolongation de l'absence d'un salarié à la suite d'une maladie ou d'un accident et lorsque ce salarié a au moins un an d'ancienneté, l'employeur qui envisage, dans le cadre des dispositions de la convention collective dont relève son établissement, soit de rompre le contrat de travail de l'intéressé soit d'en constater la rupture doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à l'entretien préalable prévu par l'article L. 122-14 du code du travail.

Elles rappellent en outre que, si la prolongation de l'absence est due soit à un accident du travail, soit à une maladie professionnelle, l'employeur est alors tenu de verser les indemnités de licenciement légales, à moins que la convention collective applicable à l'établissement ne contienne des dispositions plus favorables.

Elles précisent par ailleurs que, lorsqu'il y a poursuite de l'indemnisation après la rupture du contrat de travail et jusqu'à épuisement des droits ouverts, les sommes ainsi versées par l'employeur au salarié ne sont plus assimilables à un salaire et n'ont donc plus à supporter les cotisations de sécurité sociale et des régimes complémentaires (directive de l'A.C.O.S.S. aux U.R.S.S.A.F. en date du 30 mars 1972, § 17), ni à être déclarées comme salaire au fisc (mais comme " pension ", instruction fiscale du 18 février 1972, § 9).

(3) Les parties signataires recommandent aux employeurs de procéder à ces versements dès que la prise en charge par la sécurité sociale est établie (c'est-à-dire, par exemple, à réception du premier décompte de la sécurité sociale), avec versement d'un acompte si possible dès le premier mois, puis, si l'indisponibilité se prolonge, versement des indemnités à intervalles réguliers et, de préférence, aux dates habituelles de paie.

(4) Les parties signataires précisent que ce texte doit se conjuguer avec les dispositions de l'article L. 122-26 du code du travail qui, dispose notamment que, lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la salariée peut prolonger la suspension du contrat de travail jusqu'à épuisement des seize semaines auxquelles elle a droit et que, lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de la date d'hospitalisation, tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Cette disposition peut être couverte par un régime collectif de prévoyance selon les modalités prévues au dernier alinéa de l'article 8 ci-dessus pour la maladie et l'accident.

En cas d'état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension du contrat est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci, soit au maximum vingt-deux semaines.

Dans cette hypothèse, si la salariée remplit les conditions fixées par l'article 8 du présent accord, elle bénéficie, à partir de la dix-septième semaine, des indemnités complémentaires prévues par ce texte sans qu'il y ait lieu d'observer le délai de carence éventuellement applicable.

#### b) Horaire de travail pendant la grossesse

Les femmes enceintes de quatre mois révolus seront autorisées à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir dix minutes avant la cessation de celui-ci ; ces décalages d'horaires, qui seront rémunérés, sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès des transports en commun.

#### c) Congé sans solde pour élever un enfant

La mère de famille ayant une ancienneté dans l'établissement égale ou supérieure à un an avant son accouchement peut obtenir, à l'expiration de son congé de maternité, un congé sans solde pour élever son enfant jusqu'à l'âge d'un an. A l'issue de ce congé et à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, elle sera assurée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où l'employeur ne serait pas en mesure de la réintégrer, soit parce qu'il aurait été dans l'impossibilité d'assurer son remplacement provisoire et aurait dû procéder à un remplacement définitif, et qu'il n'existerait pas d'emploi équivalent, soit dans le cas où il devrait être fait application à l'intéressée, des règles relatives au licenciement collectif. En cas de non-réintégration, les indemnités de préavis et de licenciement sont dues et l'intéressée bénéficie pendant une période de douze mois d'une priorité de réembauchage pour occuper dans l'établissement un emploi correspondant à ses capacités (1).

(1) Les parties signataires précisent que ce paragraphe doit se conjuguer avec l'article L. 122-28 du code du travail ainsi qu'avec les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 qui a institué un congé parental d'éducation.

Il y a lieu de distinguer entre les entreprises où s'applique le congé parental d'éducation institué par la loi du 12 juillet 1977 c'est-à-dire, dès maintenant, les entreprises employant habituellement plus de 200 salariés, puis, à partir du 1er janvier 1981, les entreprises employant habituellement plus de 100 salariés - et les autres entreprises - c'est-à-dire celles qui emploient habituellement moins de 200, puis de 100 salariés.

#### 1. Entreprises employant habituellement plus de 200 salariés (100 à compter du 1er janvier 1981) :

La loi du 12 juillet 1977 attribuant au père ou à la mère des avantages plus importants que ceux qu'avait institué l'accord de mensualisation, c'est la nouvelle loi qui s'applique. Elle permet :

- à la femme salariée justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de l'enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans - ou à titre subsidiaire, au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier - de demander, au terme du congé de maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation dont elle détermine elle-même la durée dans la limite d'un maximum de 2 ans.

A l'issue de ce congé - qui peut être écourté en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage - la mère (ou le père) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente et en conserve le bénéfice des avantages acquis avant le début du congé, étant entendu que la durée de ce congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

- lorsque l'ancienneté de la salariée est inférieure à un an à la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, elle a droit aux seules dispositions de l'article L. 122-28 c'est-à-dire à un congé sans solde d'un an à compter de l'expiration du congé de maternité avec une priorité de réembauchage d'une année à condition qu'elle ait sollicité son réembauchage 15 jours au moins avant la fin du congé sans solde.

#### 2. Entreprises employant moins de 200 salariés (moins de 100 à compter du 1er janvier 1981) :

Il convient ici de combiner les dispositions de l'accord de mensualisation et celles de l'article L. 122-28 du code du travail. Il faut observer à cet égard d'une part que le bénéfice de l'accord est subordonné à une condition d'ancienneté que le code du travail n'exige pas, d'autre part, que l'accord ouvre un droit à réintégration et non, comme le fait l'article L. 122-28, à simple priorité de réembauchage, et enfin que les dates de prise d'effet des délais de notification diffèrent d'un texte à l'autre.

En pratique, trois cas sont possibles :

a) Si la salariée n'a pas un an d'ancienneté, elle a droit aux seules dispositions de l'article L. 122-28, c'est-à-dire à un congé sans solde d'un an à compter de l'expiration du congé de maternité avec une priorité de réembauchage d'une année à condition qu'elle ait sollicité son réembauchage 15 jours au moins avant la fin du congé sans solde.

b) Si la salariée a au moins un an d'ancienneté, les dispositions de l'accord de mensualisation lui sont applicables, c'est-à-dire :

- qu'elle a droit à un congé sans solde d'un an à compter, non de l'expiration du congé de maternité, mais de la naissance de l'enfant ;

- qu'elle dispose d'un droit à réintégration, à l'issue de ce congé, à condition d'aviser l'employeur un mois à l'avance (c'est-à-dire lorsque l'enfant atteint son 11e mois) de son intention de reprendre son travail.

- qu'à défaut de réintégration, soit du fait d'un remplacement définitif dû à l'impossibilité d'assurer un remplacement provisoire et lorsqu'il n'existe aucun emploi équivalent, soit du fait de l'application des règles relatives aux licenciements fondés sur un motif économique d'ordre structurel ou conjoncturel - règles précisées par la loi du 3 janvier 1975 - elle bénéficie d'une compensation égale à ses indemnités de préavis et de licenciement ainsi que d'une priorité de réembauchage qui, compte tenu des dispositions légales, applicables en toute hypothèse, ne prend fin que 24 mois après l'expiration du congé de maternité.

c) Si la salariée a au moins un an d'ancienneté, qu'elle n'a pas formulé de demande de réintégration dans le délai prévu par l'accord (c'est-à-dire avant que l'enfant ait atteint son 11e mois), mais qu'elle présente une demande de priorité de réembauchage dans le délai prévu par le code du travail (c'est-à-dire au plus tard 11 mois 1/2 après l'expiration du congé de maternité), elle bénéficie de la priorité de réembauchage d'une année prévue par l'article L. 122-28.

## d) Garde d'un enfant malade (2)

La mère ou le père de famille, lorsqu'ils sont tous deux salariés, auront droit à autorisations d'absence dans la limite de dix jours par an pour soigner leur enfant malade âgé de moins de quatorze ans, sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Les personnes seules, chefs de famille, auront droit aux mêmes autorisations, dans les mêmes conditions, et bénéficieront en outre d'une indemnisation sur la base de 50 % du salaire brut qui aurait été perçu pendant la période considérée (1).

**Article 10 – PERIODE D'ESSAI – RAPPEL EN DEHORS DE L'HORAIRE NORMAL – ARRÊT DE TRAVAIL PENDANT L'HORAIRE NORMAL – FRAIS DE DEPLACEMENT – DELAI DE REFLEXION EN CAS DE MUTATION**

**Période d'essai (3)**

La durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée ne peut excéder un mois sauf lorsque les annexes " Techniciens et agents de maîtrise " des conventions collectives de branches signataires prévoient des durées supérieures (3).

La durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée ne peut excéder la durée suivante :

- deux semaines si le contrat est conclu pour une durée inférieure à quatre mois ;
- un mois si le contrat est conclu pour une durée de quatre mois à un an ;
- deux mois dans le cas du remplacement d'un salarié dont l'absence est prévue comme devant être supérieure à un an.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis ; pendant la seconde moitié de la période d'essai et jusqu'au dernier jour de celle-ci inclusivement, les intéressés se préviendront au moins deux jours à l'avance de leur intention de se séparer.

**Rappel en dehors de l'horaire normal**

Tout salarié rappelé pour les besoins du service à titre exceptionnel, en dehors de son horaire normal de travail, après avoir quitté l'établissement, recevra une indemnité de dérangement forfaitairement fixée au cent-soixante quatorzième de sa rémunération mensuelle effective pour un horaire hebdomadaire de quarante heures ; cette indemnité est doublée si le rappel est effectué entre vingt et une heures et cinq heures du matin ou un dimanche ou un jour férié et, en tout état de cause, si la durée du travail exceptionnel demandé est inférieure à deux heures.

Les frais de déplacement seront à la charge de l'employeur.

D'autre part, des dispositions devront être prises dans les établissements pour assurer une indemnisation spéciale aux salariés effectuant une garde à domicile.

**Arrêt de travail pendant l'horaire normal**

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée ne donneront lieu à aucune réduction du salaire. Toutefois, l'employeur pourra exiger un travail à un autre poste. De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste ne subira de ce fait aucune réduction de salaire.

**Frais de déplacement**

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur et sont remboursés selon des modalités qui doivent être identiques pour les ouvriers et les employés et qui sont fixées soit par les conventions collectives, soit, à défaut, au niveau de l'établissement, selon les modalités prévues au dernier alinéa du préambule du présent accord.

**Délai de réflexion en cas de mutation**

Lorsqu'un employeur se voit, après avoir recherché avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel les possibilités de reclassement dans une autre entreprise sans réduction de salaire, dans l'obligation de demander à un salarié d'accepter définitivement un emploi comportant soit un salaire inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe, soit un changement substantiel dans la nature de son activité et n'entrant pas dans les changements de poste habituels dans l'établissement, ce salarié dispose pour faire connaître son refus d'un délai de réflexion de deux semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans le même établissement, de trois semaines lorsque la mutation proposée est prévue dans un autre établissement et de quatre semaines lorsque la mutation oblige le salarié à changer de résidence. Dans dernier cas, en outre, l'employeur autorisera le salarié, pendant le délai de réflexion, à se rendre sur place aux frais de l'établissement.

Dans le cas où le refus de telles mutations entraînerait la rupture du contrat de travail, cette rupture ne serait pas considérée comme étant le fait du salarié.

(1) Les parties précisent que par " personne seule ", dès lors que cette personne est chef de famille, il faut entendre aussi bien le père que la mère de l'enfant malade.

(2) Voir accord FICT sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 7 décembre 2010 (art 54 CCN).

(3) Voir annexes II (ouvriers), III (employés), IV (TAM) et V (cadres) des dispositions communes de la CCN.

**Article 11 - PREAVIS**

Sauf en cas de faute grave, les durées des préavis sont les suivantes :

**1. Contrat de travail à durée indéterminée.**

Les durées de préavis fixées dans les annexes " Techniciens et Agents de maîtrise " des conventions collectives des branches signataires restent applicables.

En cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un ouvrier ou d'un employé, la durée du préavis réciproque est, en principe, d'un mois.

Toutefois deux exceptions à ce principe :

D'une part, à titre transitoire et pendant la durée d'application du présent accord, en cas de résiliation à l'initiative d'un ouvrier classé au niveau I (01, 02, 03) par référence à l'accord d'harmonisation des classifications du 20 juin 1974, le préavis dû par celui-ci est réduit à huit jours si la résiliation intervient alors qu'il a moins de six mois de présence continue dans l'entreprise et à quinze jours au-delà. D'autre part, lorsque le salarié a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise, le préavis dû par l'employeur est porté à deux mois.

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

**2. Contrat à durée déterminée de date à date.**

Le préavis dû par la partie qui n'entend pas faire usage d'une clause de renouvellement insérée dans un tel contrat est :

- de huit jours lorsque le salarié a entre trois mois et six mois de présence continue dans l'entreprise ;
- conforme aux usages pratiqués dans la localité ou la branche professionnelle lorsque le salarié a moins de trois mois de présence continue dans l'entreprise.

**3. Contrat à durée déterminée conclu en vue d'un remplacement provisoire ou d'un contrat saisonnier.**

Le préavis dû par l'employeur qui avertit le salarié de l'achèvement du remplacement ou de la saison pour laquelle il avait été embauché est :

- de deux mois lorsque le salarié a plus de deux ans de présence continue dans l'entreprise ;
- d'un mois lorsque le salarié a plus de six mois et moins de deux ans de présence continue dans l'entreprise ;
- de huit jours lorsque le salarié a entre trois mois et six mois de présence continue dans l'entreprise ;
- conforme aux usages pratiqués dans la localité ou la branche professionnelle lorsque le salarié a moins de trois mois de présence continue dans l'entreprise.

Pendant l'intégralité du préavis travaillé, lorsque celui-ci est supérieur à huit jours, l'intéressé est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi, et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée de deux heures.

Il en est de même lorsqu'il s'agit d'un préavis de huit jours attribué à un salarié dont le contrat à durée déterminée de date à date comportait une clause de renouvellement dont il n'a pas été fait usage.

Le moment de la journée où se placent ces absences peut être fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur ; toutefois, elles peuvent être groupées selon des modalités fixées d'un commun accord, en principe à raison d'un jour entier par semaine.

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

**Article 12 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE  
(2)**

Une indemnité distincte du préavis est attribuée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale) et ayant au moins un an d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée comme suit :

Pour un salarié comptant de une à quatre années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté.

Pour un salarié comptant cinq années d'ancienneté ou plus, un cinquième de mois par année d'ancienneté, avec un maximum de cinq mois (1).

(1) Les parties signataires précisent que, si l'indemnité de licenciement instituée par l'Accord de Mensualisation est, dans la plupart des cas, et bien qu'elle soit réduite de moitié à partir de 65 ans ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail, nettement plus avantageuse que l'indemnité légale de licenciement, ou à la limite, au moins équivalente – puisque, à partir de 5 années d'ancienneté, elle se calcule sur la base de 1/5<sup>e</sup> de mois par année de présence à compter de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise – il en va autrement lorsque l'intéressé compte moins de 5 ans d'ancienneté au moment de la résiliation du contrat de travail. En effet, de un à quatre ans d'ancienneté, l'indemnité prévue par l'Accord de Mensualisation pour un salarié âgé de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail) ne dépasse pas la moitié de 1/10<sup>e</sup> de mois par année, soit 1/20<sup>e</sup>, alors que l'indemnité légale est de 1/10<sup>e</sup> de mois par année dès la première année. En conséquence, les salariés se trouvant dans ce cas peuvent prétendre à l'indemnité légale de licenciement comme étant plus avantageuse que l'indemnité conventionnelle.

(2) Cf. Accord FICT du 12 novembre 2009 – Se référer aux annexes II (ouvriers), III (employés, IV (TAM) et V (cadres) de la CCN

Sauf dans le cas où il y a versement d'une allocation de pré-retraite à l'occasion du licenciement, l'indemnité est majorée de :

10 % lorsque le salarié est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date du licenciement ;

20 % lorsqu'à cette même date il est âgé de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans.

Le montant de cette indemnité, à ancienneté égale, est réduit de moitié lorsque la résiliation du contrat de travail est décidée par l'employeur à partir de soixante-cinq ans, ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale.

Le salarié qui, de sa propre initiative, résilie son contrat de travail à partir de soixante ans pour prendre sa retraite ou bénéficier de l'accord interprofessionnel du 13 juin 1977 relatif à la garantie de ressources des salariés démissionnaires, a droit à une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues ci-dessus est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte au titre de cette période que pour le quart de son montant.

Lorsque l'intéressé a déjà perçu de l'établissement une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale, diminuée du nombre de dixièmes ou de cinquièmes de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue lors du précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, le paiement de l'indemnité de licenciement pouvant constituer pour un établissement une charge particulièrement lourde, l'employeur aura la faculté de procéder par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

#### Article 13 – PRIME D'ANCIENNETE

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord.

Sous réserve de la programmation qui lui est applicable et qui ressort du tableau figurant ci-après, cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé (1), tel qu'il est défini au paragraphe b de l'article 6 du présent accord, un taux déterminé comme suit, en fonction de son ancienneté :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

Tableau de programmation de la prime d'ancienneté

	Au 1 <sup>ER</sup> Juillet 1979	Au 1 <sup>er</sup> Janvier 1980	Au 1 <sup>ER</sup> Janvier 1981
3 ans	3 %	3 %	3 %
6 ans	6 %	6 %	6 %
9 ans	9 %	9 %	9 %
12 ans	11 %	12 %	12 %
15 ans	13 %	14 %	15 %

Lorsque, dans un établissement, il sera constaté qu'avant l'entrée en vigueur du présent accord il existait déjà des écarts de rémunération entre salariés de même coefficient et d'ancienneté différente, ces écarts seront imputables sur la prime d'ancienneté instituée par les présentes dispositions ; les différends éventuels survenant à ce propos pourront être soumis à la procédure de conciliation de la convention collective dont relève l'établissement (2).

#### Article 14 – PRIME ANNUELLE

Il est institué dans chaque établissement, pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

1) Les parties signataires précisent que le salaire minimum garanti est celui qui résulte de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement - que cette convention ou cet accord soit national, régional, local, d'entreprise ou d'établissement ; à défaut de convention collective ou d'accord de salaire applicable dans l'établissement, le salaire minimum à prendre en considération est le salaire minimum effectivement pratiqué dans l'établissement pour la catégorie de l'intéressé.

(2) Les parties signataires soulignent que seuls peuvent être pris en considération à cet égard les écarts - quelle qu'en soit l'origine - qui auraient été en fait liés à l'ancienneté (et qui ne seraient donc pas, par exemple, la conséquence de l'incorporation dans le salaire d'indemnités compensatrices de réduction d'horaire) dont aurait bénéficié, dans l'établissement, l'ensemble des salariés de même coefficient ayant au moins l'ancienneté considérée, à l'exclusion des écarts ayant un caractère individuel et personnel.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi du 27 décembre 1973 portant modification des ordonnances 59-126, 67-393, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'établissement ou réintégrées dans les salaires au cours des deux années précédant l'application de la présente mesure ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel

visés au dernier alinéa du préambule du présent accord.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Sous réserve de la programmation qui lui est applicable et qui ressort du tableau figurant ci-après, cette allocation annuelle est égale à 100 % du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé (1) tel qu'il est défini au paragraphe b) de l'article 6 du présent accord.

#### Tableau de programmation

- Pour 1979 .....	80 %
- Pour 1980 .....	90 %
- Pour 1981 .....	100 %

### TITRE III

#### DISPOSITIONS DIVERSES

##### **Article 15 – REDUCTION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

A l'issue des négociations engagées à ce sujet entre le C.N.P.F. et les confédérations syndicales de salariés, les parties signataires examineront les points susceptibles d'être repris en commun, à leur niveau, et les solutions qui pourraient être retenues et faire alors l'objet d'une annexe au présent accord.

##### **Article 16**

La commission nationale paritaire, composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés en commun par les organisations patronales de branches liées par le présent accord, pourra être saisie par toute organisation signataire des problèmes d'interprétation du présent accord.

En outre, mais d'un commun accord entre les organisations patronales et de salariés signataires des conventions collectives de branches, elle pourra également être saisie, pour recherche d'une solution appropriée, des difficultés d'adaptation ou d'application qui n'auraient pu être résolues au niveau des branches.



**ANNEXE**  
**LISTE DES INDUSTRIES AGRO-ALIMENTAIRES SIGNATAIRES DU PRESENT ACCORD**

Organisations syndicales patronales		Numéros de référence dans la nomenclature des activités économiques concernées
Fédération Nationale de l'Industrie de la Salaisons, de la Charcuterie en Gros et des Conserves de Viandes .....		3504 Charcuterie et Conserves de Viandes.....
.....		.....
.....		.....
.....		.....
.....		.....

(1) Les parties signataires précisent que le salaire minimum garanti est celui qui résulte de la convention collective ou de l'accord de salaire applicable dans l'établissement - que cette convention ou cet accord soit national, régional, local, d'entreprise ou d'établissement ; à défaut de convention collective ou d'accord de salaire applicable dans l'établissement, le salaire minimum à prendre en considération est le salaire minimum effectivement pratiqué dans l'établissement pour la catégorie de l'intéressé.

# **REGIME DE PREVOYANCE CONVENTIONNEL**

**Convention collective nationale des industries charcutières**

(salaisons, charcuteries, conserves de viandes) / IDCC 1586

**Avenant n°7 portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre au sein de la branche des industries charcutières**

## **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des industries charcutières ont conclu le 7 mars 2001 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non-cadre, un régime de prévoyance collective.

Afin de permettre aux salariés d'avoir accès à une couverture sociale optimale, les partenaires sociaux ont fait évoluer ce régime, ces vingt dernières années, par la conclusion entre 2006 et 2017 d'un nouvel accord et de six avenants : institution de nouvelles garanties, mise en conformité avec le dispositif de portabilité des droits, modifications des taux de cotisations et de la répartition entre l'employeur et le salarié.

Considérant l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les parties signataires, par le présent avenant, conviennent :

- d'assurer la protection sociale des salariés en maintenant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- d'augmenter le taux de cotisation afin de pérenniser l'équilibre du régime de prévoyance collective ;
- de ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux dispositions prévues par le présent avenant ;
- de tenir compte du fait qu'en application de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Pour une meilleure visibilité et afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans l'appréhension du régime de prévoyance collective, les parties signataires décident de rassembler, au sein du présent avenant, l'ensemble des modalités du régime de prévoyance issues de l'accord de 2006 et de ses six avenants.

Par conséquent, cet avenant annule et remplace les dispositions de :

- l'accord du 6 octobre 2006 ;
- l'avenant n° 1 du 28 janvier 2010 ;
- l'avenant n° 2 du 15 avril 2010 ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 ;
- l'avenant n° 4 du 30 juin 2014 ;
- l'avenant n° 5 du 15 avril 2015 ;
- l'avenant n° 6 du 13 octobre 2017.

## **Article 1 – Objet de l'avenant de révision**

Le présent avenant a pour objet le maintien, par le biais de l'évolution de la cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

## Article 2 – Bénéficiaires

L'avenant bénéficie aux salariés non-cadres, non couverts par le régime de prévoyance des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

## Article 3 – Garanties minimales obligatoires

Les entreprises doivent souscrire, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 4.

### Article 3.1 – Nature et montant des garanties

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES GARANTIES Exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p><b>Décès toutes causes – Invalidité permanente et totale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Versement d'un capital<sup>[1]</sup> égale à :</li> <li>- Majoration par enfant à charge<sup>[2][3]</sup></li> </ul> <p>En cas de décès du conjoint survivant non remarié, que ce décès soit simultané ou postérieur à celui du salarié, un second capital égal à 100 % du salaire de référence est réparti par parts égales entre les enfants à la charge du conjoint, initialement à la charge du salarié.</p> <p>En cas d'invalidité permanente et totale du salarié de 3e catégorie, il lui est versé un capital identique à celui prévu ci-dessus en cas de décès toutes causes. Ce capital est versé au salarié en 4 fois (1 fois par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale de 3e catégorie par la sécurité sociale. Ce versement met fin à la garantie décès. En cas de décès du salarié invalide avant le paiement total du capital, le montant restant dû est versé au(x) bénéficiaire(s) du capital décès.</p>	<p>100 % 20 %</p>
<p><b>Rente éducation en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale des parents<sup>[4][5]</sup></b></p> <p>Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité permanente et totale, il est versé aux enfants à charge</p>	

<p>du salarié une rente éducation déterminée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jusqu'au 16<sup>ème</sup> anniversaire :</li> <li>- au-delà et jusqu'au 18<sup>ème</sup> anniversaire :</li> </ul> <p>Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de 0 à 16 ans :</li> <li>- de 16 à 18 ans :</li> <li>- de 18 à 26 ans :</li> </ul>	<p>6 %</p> <p>8 % (jusqu'au 26<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit à l'Assurance chômage et non indemnisé par le régime d'assurance chômage).</p> <p>1.200 € 1.400 € 1.400 €</p> <p>La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.</p>
<p><b>Incapacité de travail</b></p> <p>En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires (sous réserve des modifications apportées par l'article 2.1 de l'accord du 5 décembre 2012 conclu dans les industries charcutières), auxquelles s'ajoutent pour les salariés agents de maîtrise et techniciens assimilés les dispositions de l'article 9 de l'annexe « techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective.</p> <p>Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par l'accord de mensualisation susvisé, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de :</p> <p>Sont couverts, les salariés non-cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail au jour ou postérieurement à la date d'effet du présent avenant. A cet effet, les entreprises devront, au jour de leur adhésion, transmettre à leur organisme assureur , la liste de leurs salariés en arrêt de tra-</p>	<p>66,66 % du salaire de référence brut jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail</p>

<p>vail.</p> <p>Du fait de cette garantie et des avantages qui en découlent, dans les cas de l'indemnisation de la maladie sans hospitalisation et de l'accident du trajet sans hospitalisation, le nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 28 ans (cf. accord de mensualisation susvisé) est remplacé par la garantie prévue au paragraphe ci-dessus de portée plus générale.</p> <p>Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de l'accord de mensualisation susvisé, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.</p> <p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;</li> <li>- lors de la reprise du travail du salarié ;</li> <li>- au décès du salarié ;</li> <li>- lors de la mise en invalidité</li> <li>- à la date de liquidation de la pension vieillesse pour incapacité versée par la sécurité sociale ;</li> </ul> <p>En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.</p> <p>Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.</p>	
<p><b>Invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie</b></p>	

<p>L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 341-1 du Code de la sécurité sociale.</p> <p>Ainsi, lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 1<sup>ère</sup> catégorie, il lui est versé une rente égale à :</p> <p>Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 2<sup>ème</sup> ou de 3<sup>ème</sup> catégorie, il lui est versé une rente égale à :</p> <p>La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale. Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et au décès du salarié. Concernant la garantie invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie, il est prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'indemnisation à compter de la date d'effet du présent avenant des salariés en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de cet avenant, lorsque aucun organisme assureur précédent n'indemnise ces arrêts ;</li> <li>- le versement d'un éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un organisme assureur antérieur ;</li> <li>- la prise en charge de l'invalidité en cas de changement d'état pathologique (sa-</li> </ul>	<p>36 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS</p> <p>60 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS</p> <p>En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale du régime de prévoyance 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.</p> <p>La rente en cas d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie est cumulative avec le capital versé en cas d'invalidité absolue et définitive.</p>
--	--

<p>larié en état d'incapacité de travail passant en état d'invalidité), en l'absence de précédent assureur ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les revalorisations futures portant sur les rentes d'invalidité en cours de service.</li> </ul> <p>A la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sont assimilés aux invalides de 1<sup>re</sup> catégorie les salariés atteints d'un taux d'invalidité compris entre 33 % et 66 % ;</li> <li>- sont assimilés aux invalides de 2<sup>e</sup> catégorie ou de 3<sup>e</sup> catégorie les assurés atteints d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66 %.</li> </ul>	
---	--

<sup>[1]</sup> Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné en cas de décès.

A défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint du salarié non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à son partenaire de Pacs ;
- à défaut, à son concubin notoire ;
- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

<sup>[2]</sup> Pour l'application de la garantie, sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, recueillis, adoptifs, reconnus du participant, suivants :

- les enfants mineurs ;
- les enfants âgés de moins de 25 ans :
  - o s'ils poursuivent leurs études dans le cycle secondaire ou dans un établissement permettant leur affiliation au régime de sécurité sociale des étudiants ;
  - o s'ils sont en apprentissage ;
  - o s'ils sont inscrits auprès de l'Assurance chômage comme demandeurs d'emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- quel que soit leur âge :
  - o les enfants handicapés, si avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, et bénéficiaire de l'allocation spéciale des adultes handicapés ;
  - o les enfants accomplissant leur service militaire, s'ils étaient à charge avant l'incorporation.

Sont également pris en considération :

- dans les mêmes conditions, les enfants du conjoint du participant, sous réserve qu'ils vivent au foyer du participant ;
- l'enfant du participant né viable moins de 300 jours après le décès du participant.

<sup>[3]</sup> Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.



<sup>[4]</sup> Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous la condition soit :
  - o de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - o d'être en apprentissage ;
  - o de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - o d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - o d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin (e) ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants. Le bénéfice des garanties est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

<sup>[5]</sup> La rente est versée par trimestre et d'avance. Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an. A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande. Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès. Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur, ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. Elle est versée tant que l'enfant est à charge ou poursuit des études et au maximum jusqu'au 26e anniversaire.

### Article 3.2 – Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence concernant la garantie en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale ainsi que la garantie rente éducation est le salaire brut annuel plafonné à la tranche B soumis à cotisations durant les 4 trimestres civils précédant immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité permanente et totale ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières complémentaires de la garantie incapacité de travail et aux rentes de la garantie invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

La tranche A correspond à la partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche B correspond à la fraction de salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### Article 3.3 – Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

### Article 3.4 – Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie

Les prestations versées en cas de longue maladie sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point ARRCO.

### Article 3.5 – Suspension ou cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que, pendant cette période, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garanties cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 3.6, ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

### Article 3.6 – Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

#### Article 3.6.1 – Bénéficiaires et garanties maintenus

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non-cadres définis à l'article 2 du présent avenant bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 3.1, ci-dessus.

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

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par le régime créé dans le cadre de la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

#### Article 3.6.2 – Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'entreprise adhérente doit :

- informer le salarié de la portabilité des garanties de prévoyance visées par le présent avenant via le certificat de travail qui lui est remis ;
- informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, au plus tôt et maximum dans un délai d'un mois suivant la date de cessation du contrat de travail du salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité (complété et signé) et accompagné de la copie du

dernier contrat de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

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

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

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

#### Article 3.6.3 – Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3.2 du présent avenant pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

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

#### Article 3.6.4 – Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

#### Article 3.6.5 – Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 4 du présent avenant.

#### Article 3.6.6 – Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

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

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

#### **Article 4 – Financement du régime de prévoyance**

---

##### Article 4.1 – Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3.1 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paie.

##### Article 4.2 – Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50% de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50% de la cotisation à la charge de l'employeur.

Le taux de contribution salariale ne doit pas excéder celui fixé dans les tableaux ci-dessous.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

##### Article 4.3 – Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022

Les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,21 %	0,15 %	0,06 %
Rente éducation	0,09 %	0,045 %	0,045 %
Incapacité de travail	0,25 %	–	0,25 %
Invalidité 1 <sup>ère</sup> , 2 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> catégorie	0,39 %	0,275 %	0,115 %
Total	0,94 %	0,47 %	0,47 %

#### **Article 5 – Obligations incombant aux entreprises**

---

A la date d'effet du présent avenant, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins aussi favorables que celles définies à l'article 3.1, ci-dessus.

A cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3.1 (les salariés doivent bénéficier de niveaux d'indemnisation au moins équivalent à ceux définies à l'article 3.1, apprécié garantie par garantie). ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 4.

Toutefois, la prise d'effet du présent avenant n'entraîne pas de facto la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent avenant (les salariés doivent bénéficier de niveaux d'indemnisation au moins équivalents à ceux définies à l'article 3.1, apprécié garantie par garantie). ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent avenant.

---

#### **Article 6 – Organismes assureurs**

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent avenant ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

---

#### **Article 7 – Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise, les prestations incapacité de travail, invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs quittés.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent avenant.

Les salariés en incapacité de travail ou en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent avenant par les organismes assureurs quittés.

---

#### **Article 8 – Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires rappellent que cet avenant, qui maintient un régime de prévoyance mutualisé et collectif au profit des salariés des entreprises de la branche des industries charcutières, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche des industries charcutières, quel que soit leur taille.

---

#### **Article 9 – Pilotage et suivi du régime de prévoyance**

Le régime de prévoyance est piloté et suivi par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des industries charcutières.

---

#### **Article 10 – Champ d'application et durée**

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC : 1586).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

---

#### **Article 11 – Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

## **Article 12 – Date d'effet et modalités d'application**

---

Le présent avenant entrera en application le 1<sup>er</sup> avril 2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1<sup>er</sup> avril 2022.

## **Article 13 – Révision et dénonciation**

---

### Article 13.1 – Révision

Le présent texte peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

A la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

### Article 13.2 – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du Code du travail.

## **Article 14 – Dépôt, extension et publicité**

---

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

**Fait à Paris, le 24 janvier 2022**

**Signataires :**

- **FICT**
- **CFDT**
- **FO**
- **CFE-CGC**
- **CFTC**

**Convention collective nationale des industries charcutières**

(salaisons, charcuteries, conserves de viandes) / IDCC 1586

**Avenant n°8 bis portant révision de l'avenant n°7 du 24 janvier 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre au sein de la branche des industries charcutières****Préambule**

Les parties signataires, par le présent avenant, conviennent :

- d'augmenter le taux de cotisation et de transférer une partie du taux de la rente éducation OCIRP vers la garantie incapacité (+ 0,01 %) afin de pérenniser l'équilibre du régime de prévoyance collective ;
- de modifier l'indice de revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie afin d'être en conformité avec l'article L. 931-1 du Code de la sécurité sociale et les recommandations de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR).

**Article 1 – Objet de l'avenant de révision**

Le présent avenant a pour objet la révision de :

- l'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie » ;
- et de l'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 ».

Les autres dispositions de l'avenant n°7 portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants signé par les partenaires sociaux le 24 janvier 2022 demeurent inchangées.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 8 du 17 novembre 2023 à l'avenant n° 7 du 24 janvier 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre.

**Article 2 – Révision de l'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie »**

L'article 3.4 « Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie » est modifié comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

**Article 3.4 – Revalorisation des rentes en cours**

Les rentes en cours de service seront revalorisées annuellement selon les modalités fixées par l'organisme assureur.

**Article 3 – Révision de l'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 »**

L'article 4.3 « Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 » est modifié comme suit :

**Article 4.3 – Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :



Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,22 %	0,16 %	0,06 %
Rente éducation	0,08 %	0,04 %	0,04 %
Incapacité de travail	0,31 %	–	0,31 %
Invalidité 1 <sup>ère</sup> , 2 <sup>ème</sup> , 3 <sup>ème</sup> catégorie	0,41 %	0,31 %	0,10 %
Total	1,02 %	0,51 %	0,51 %

#### Article 4 – Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

---

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires rappellent que cet avenant, qui maintient un régime de prévoyance mutualisé et collectif au profit des salariés des entreprises de la branche des industries charcutières, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche des industries charcutières, quel que soit leur taille.

#### Article 5 – Champ d'application et durée

---

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la Convention collective nationale des industries charcutières (IDCC : 1586).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 6 – Clause de rendez-vous

---

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

#### Article 7 – Date d'effet et modalités d'application

---

Le présent avenant entrera en application le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sans pour autant être applicable avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### Article 8 – Dépôt, extension et publicité

---

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du Code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

**Fait à Paris, le 2 avril 2024**

**Signataires :**

- **FICT**
- **CFDT**
- **FO**
- **CFE-CGC**
- **CFTC**