

## La Convention Collective pour les industries de produits alimentaires élaborés – IDCC 1396

### Section 1 – Champ d'application (CCN art. 1)

#### 1 - Activités

Sont compris dans le champ d'application des activités relevant de :

- Fabrication de plats préparés à base de viande
- Industrie du poisson
- Transformation et conservation de pommes de terre
- Transformation et conservation de légumes
- Fabrication industrielle de pizza, quiches, tartes, tourtes ...
- Fabrication de pâtes alimentaires fraîches, couscous garni...

#### 2 - Travailleurs saisonniers et intermittents

Ils bénéficient des dispositions de la CCN à condition de remplir les conditions suivantes :

- **Saisonniers** : avoir travaillé au moins 1200 heures sur au plus 8 mois d'une même année civile
- **Intermittents** : avoir travaillé au moins 1200 heures sur moins de 10 mois d'une même année civile.

Ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions relatives à la période d'essai, et au préavis (pendant l'essai) ; des congés pour événements familiaux et de certaines dispositions relatives à l'indemnisation des accidents de travail.

### Section 2 – Contrat de travail

#### 1 – Période d'essai

##### a) Durées

Catégorie	Durée initiale	Renouvellement	Durée maximale
Ouvriers/employés (CCN art. 20)	1 mois	1 mois	2 mois
TAM (CCN annexe art. 2)	2 mois	1 mois	3 mois
Cadres (CCN annexe art. 2)	3 mois	3 mois	6 mois

La période d'essai des contrats à durée déterminée, renouvellement éventuel compris, est de 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines pour les contrats dont la durée est inférieure à 6 mois et un maximum d'un mois pour les contrats dont la durée est supérieure à 6 mois.

##### b) Préavis pendant la période d'essai

En cas de rupture du CDI par l'employeur en cours ou au terme de la période d'essai les délais suivants devront être respectés :

Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< à 8 jours	24 heures	24 heures
≥ à 8 jours	48 heures	48 heures
≥ à 1 mois	2 semaines	
≥ à 3 mois	1 mois	

#### 2 – Clause de non-concurrence (Annexe Cadres – art. 3)

Dans le cas où la nature des missions confiées à un cadre le justifie, une clause de non-concurrence peut être ajoutée au contrat du cadre. Cette clause doit préciser le secteur territorial, la durée d'application ainsi que les contreparties financières.

#### 3 – Notion d'ancienneté (Art. 3)

Pour l'application des dispositions CCN qui sont subordonnées à une certaine ancienneté, on détermine celle-ci en prenant en compte la « *présence continue* » depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans exclure les :

- Périodes de maladie ou d'accident ;
- Périodes militaires obligatoires ;
- Périodes de congé de maternité, de congé de paternité et congé d'adoption ;
- Congés de formation professionnelle ;
- Congés de formation économique, sociale ou syndicale ;
- Délais accordés dans certains cas par l'employeur aux immigrés pour faciliter leurs congés dans leurs 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 ;
- Congé parental d'éducation et du congé de présence parentale. Ces congés sont pris en compte dans leur totalité pour la détermination de l'ancienneté.

La durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde est prise en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

**Section 3 – Rupture du contrat de travail**

**1 – Préavis**

**a) Durées**

Catégorie	Démission	Licenciement et mise à la retraite	Départ à la retraite
Ouvriers / employés (CCN art. 26)	1 Mois*	1 mois, 2 mois** après 2 ans d'ancienneté	1 mois*
TAM (CCN annexe art. 6)	2 mois		
Cadres (CCN annexe art. 10)	3 mois		
* - En cas de rupture à l'initiative du salarié de niveau 1, préavis de 8 jours s'il a moins de 6 mois d'ancienneté et 15 jours au-delà. ** - Si l'initiative de la rupture revient à l'employeur			

**b) Heures pour recherche d'emploi (Art. 27)**

Autorisation d'absence de 2 heures par jour pendant l'intégralité du préavis pour rechercher un emploi. Ces absences sont rémunérées sauf en cas de départ volontaire. Le moment des absences est déterminé de gré à gré, et il est possible de prévoir d'un commun accord leur regroupement.

**2 – Indemnité de licenciement**

Indemnité due au salarié ayant au moins un an d'ancienneté sauf faute grave ou lourde :

Catégorie	Ancienneté	Montant
Ouvriers & employés (CCN art. 29) + TAM (annexe art. 10)	Les indemnités conventionnelles sont devenues moins avantageuses que les indemnités légales. Ce sont donc ces dernières qui doivent être appliquées, à savoir : - 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ; - 1/3 de mois par année à partir de 10 ans. <b>Le bénéfice de l'indemnité légale est ouvert dès 8 mois d'ancienneté</b>	
Cadres (CCN annexe art.11)	Tranche de 1 à 5 ans	2/10 mois par année
	Tranche de 5 à 10 ans	3/10 mois par année au-delà de 5 ans
	Tranche de 10 à 20 ans	4/10 mois par année au-delà de 10 ans
	Tranche > 20 ans	5/10 mois par année au-delà de 20 ans

**Attention** : pour les cadres l'indemnité est appréciée par tranches. Application sous réserve que l'indemnité demeure plus avantageuse que l'indemnité légale.

Lorsque le salarié a déjà perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un précédent contrat avec le même employeur, il convient de déduire le montant de l'indemnité versée.

– **Assiette de l'indemnité**

Douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la résiliation ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 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.

– **Licenciement pendant une période d'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident de travail** : cf. Section 7 - 1.2 - e).

**3 - Rupture conventionnelle**

(Art. 29 - Art. 10 TAM - Art. 11 cadres)

Versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement (supra).

Ni la loi ni l'Ani ne prévoient le paiement d'une indemnité à l'égard des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté. Selon l'administration, dans le cas où le salarié partie à la rupture conventionnelle a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité est due au prorata du nombre de mois de présence.

Malgré la position de l'administration une Dreetts a homologué une rupture conventionnelle ne prévoyant aucune indemnisation au profit d'un salarié ayant 6 mois d'ancienneté. Position validée par la cour d'appel de Montpellier. Dans l'attente de la position de la Cour de cassation, il est conseillé aux employeurs ne souhaitant prendre aucun risque en la matière de verser au salarié ayant moins de 8 mois d'ancienneté (et non plus 12) dans l'entreprise une indemnité au prorata de son temps de présence.

**4 - Mise à la retraite**

Le montant de cette indemnité est similaire à celui de l'indemnité de licenciement lorsque la résiliation du contrat de travail, selon les conditions prévues par le code du travail, intervient à partir de soixante-cinq ans, ou de soixante ans en cas d'incapacité au travail reconnue par le médecin du travail.

**5 - Indemnité de départ à la retraite (Art. 29 - Art. 11 TAM - Art. 13 cadres)**

Sous réserve de bénéficier d'une retraite à taux plein.

– **Assiette de l'indemnité**

Elle est similaire à celle retenue pour l'indemnité de licenciement (supra).

Ancienneté (Années)	Montant de l'indemnité (en mois de salaire)		
	Ouvriers/Employés (Art. 29)	TAM (Art. 11)	Cadres (Art. 12)
1	0,05	0,05	0,05
2	0,10	0,10	0,10
3	0,15	0,15	0,15
4	0,20	0,60	0,60
5	0,50	0,75	1,13
6	0,60	0,90	1,25
7	0,70	1,05	1,38
8	0,80	1,20	1,50
9	0,90	1,35	1,63
10	1,00	1,50	1,75
11	1,10	1,65	1,88
12	1,20	1,80	2,00
13	1,30	1,95	2,13
14	1,40	2,10	2,25
15	1,50	2,25	2,38
16	1,60	2,40	2,50
17	1,70	2,55	2,63
18	1,80	2,70	2,75
19	1,90	2,85	2,88
20	2,00	3,00	3,00
21	2,10	3,08	3,13
22	2,20	3,15	3,25
23	2,30	3,23	3,38
24	2,40	3,30	3,50
25	2,50	3,38	3,63
26	2,60	3,45	3,75
27	2,70	3,53	3,88
28	2,80	3,60	4,00
29	2,90	3,68	4,13
30	3,00	3,75	4,25
31	3,10	3,83	4,38
32	3,20	3,90	4,50
33	3,30	3,98	4,63
34	3,40	4,05	4,75
35	3,50	4,13	4,88
36	3,60	4,20	5,00
37	3,70	4,28	5,13
38	3,80	4,35	5,25
39	3,90	4,43	5,38
40	4,00	4,50	5,50
> 40	+ 1/10 mois par année	+3/40 mois par année	+1/8 mois par année

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée au prorata des mois de présence.

## Section 4 – Congés et jours fériés

### 1 - Congés payés (Art. 32)

#### a) Durée des congés

Similaire aux dispositions légales : 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif. Les congés payés peuvent être décomptés en jours ouvrés, à condition que ce régime ne soit pas moins favorable pour le salarié que celui découlant du calcul en jours ouvrables.

#### b) Fractionnement du congé

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Le fractionnement du congé principal peut conduire à l'attribution de congés supplémentaires dans les conditions suivantes :

Jour(s) ouvrable(s) de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre	Jour(s) ouvrable(s) de congé supplémentaire
De 1 à 2 jours	0
De 3 à 5 jours	1
6 jours et plus	2

#### c) Congé de morte saison

Compte tenu du caractère saisonnier de l'activité des entreprises tout ou partie de la période de 12 jours prévue au paragraphe précédent, pourra être attribuée en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, le salarié, employé toute l'année, bénéficiera d'un congé supplémentaire de 1 jour ouvrable lorsque le nombre desdits jours, pris en dehors de la période, sera compris entre 3 et 6 et de 2 jours lorsque ce nombre sera au moins égal à 7.

Le cumul des jours de congé supplémentaire pour fractionnement et de jours pour congé de morte saison ne peut dépasser 2 jours.

#### d) Congés d'ancienneté

La durée des congés est augmentée en fonction de l'ancienneté dans les conditions suivantes :

Ancienneté	Congés supplémentaires en jours
Après 15 ans	1
Après 20 ans	2
Après 25 ans	3
Après 30 ans	4

Les jours supplémentaires ne se cumulent pas.

#### e) Congés supplémentaires de jeunes parents

Les jeunes salariés, âgés de moins de 24 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge et vivant au foyer ou à 1 jour si leur congé légal n'excède pas six jours.

Quand deux jeunes parents qui ont à charge le ou les mêmes enfants appartiennent tous les deux à la même entreprise, leurs jours de congés supplémentaires ne sont pas cumulables.

Selon l'article L.3141-9 C. Trav. les salariés de plus de 21 ans bénéficient de 2 jours supplémentaires par enfant à charge dans la limite de la durée du congé légal.

## 2 - Jours fériés (Art. 34)

Les jours fériés légaux sont normalement chômés, et leur rémunération est comprise dans la rémunération mensuelle.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération. Si le jour férié est travaillé pour les nécessités du service, la rémunération de cette journée est majorée :

- 50 % en cas de travail exceptionnel un jour férié ;
- 20% en cas de travail habituel un jour férié.

Ces majorations sont cumulables avec les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Par conséquent, un salarié qui travaille un jour férié perçoit sa rémunération habituelle + le paiement des heures effectuées le jour férié + une majoration des heures effectuées le jour férié.

La rémunération du travail d'un jour férié chômé est attribuée en priorité en repos compensateur, sauf si les nécessités du service ne permettaient pas d'accorder ce repos compensateur.

### - Saisonniers

Les jours fériés chômés pendant le contrat de travail du salarié saisonnier seront payés dans la mesure où celui-ci justifie de 4 mois de travail effectif avant la date dudit jour férié. Toutefois, pour le 1er mai le paiement ne suppose pas que cette dernière condition soit remplie. *Suite à la loi « Travail », le paiement est prévu si du fait de contrats successifs ou non le salarié saisonnier cumule une ancienneté d'au moins 3 mois.*

### - Journée de solidarité

Un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai, peut correspondre à une modalité choisie par l'entreprise, conformément aux dispositions légales, pour accomplir la journée de solidarité instituée en faveur des personnes âgées ou handicapées.

## 3 - Congés pour événements familiaux (Art. 33)

*(En bleu les modifications induites par les évolutions légales. Le décompte des congés légaux est en jours ouvrables)*

Des autorisations d'absences rémunérées sont accordées dans les conditions suivantes :

Evènement	Dès l'entrée dans l'entreprise (En jours ouvrés)	Après 6 mois d'ancienneté (En jours ouvrés)
Mariage du salarié	4	1 semaine
Congé de naissance (ou adoption)	3	3
Mariage d'un enfant	1	1
Décès du conjoint, du partenaire de PACS, du concubin	2 3	3
Décès d'un enfant	2	3
- De moins de 25 ans (1)	12	
- De 25 ans ou plus	14	
- Lui-même parent (1)	14	

Décès d'une personne âgées de moins de 25 ans dont le salarié assure la charge effective et permanente (1)	14	
Décès du père, de la mère	± 3	3
Décès du beau-père ou de la belle mère	± 3	± 3
Décès d'un frère ou d'une sœur	± 3	± 3
Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'autres descendants en ligne directe*	0	1
Décès de descendants ou ascendants en ligne directe*	0	1
Décès d'un beau-frère ou d'une belle sœur	0	1
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	5	

(1) S'applique sans préjudice du congé de deuil prévu par l'article L. 3142-1-1 du code du travail

(\*) - Cela ne comprend pas les collatéraux

Ces congés doivent être pris au moment de la survenance de l'événement.

Au cas où l'événement ou la cérémonie tombe un jour non ouvré, le congé supplémentaire devra être pris immédiatement avant ou immédiatement après.

*Il est prévu une autorisation exceptionnelle d'absence de 4 jours en cas de conclusion d'un PACS et 3 jours en cas de décès d'un partenaire de PACS ou concubin (art. 3142-1 C. Trav.).*

## 4- Autres congés (Art. 36)

### - Enfants malades

Droit à un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade âgé de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge : 3 semaines maximum par an (18 jours ouvrables). Le salarié à la possibilité pour couvrir la période d'absence de prendre des jours de congés payés ou des jours de récupération liés à la RTT.

Le congé est indemnisé à 100% pour les personnes seules exerçant l'autorité parentale.

### - Rentrée scolaire

Quand cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise le parent d'au moins un enfant, pourra lors de chaque rentrée scolaire de l'un ou de ses enfants jusqu'en 6ème bénéficier d'une autorisation d'absence d'une heure récupérable. La demande d'une autorisation d'absence doit être formulée à l'employeur au minimum 15 jours avant la date de la rentrée scolaire.

Pour le parent exerçant seul l'autorité parentale l'autorisation d'absence d'une heure est rémunérée.

### 4 - Compte épargne temps (Art. 39)

#### 4.1 - Bénéficiaires

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail (Conditions particulières pour saisonniers et intermittents - cf. Section 1 - 2)

#### 4.2 - Alimentation du compte

##### a) Alimentation en temps de repos

Le CET, dans la limite de 15 jours par an et de 25 jours par an pour les salariés de 50 ans et plus, peut être alimenté par :

- le report de tout ou partie du congé annuel excédant 24 jours ouvrables ;
- l'affectation des jours de repos liés à la RTT sur une base annuelle ou sur 4 semaines ;
- l'affectation des jours de repos des salariés sous convention de forfait en jours ;
- les repos compensateurs de remplacement représentant le paiement des heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos. 1 jour de congé = 7 heures de repos compensateur (5,83 heures en cas de décompte en jours ouvrables pour une semaine de 6 jours).

##### b) Alimentation en éléments de salaire

Possibilité d'alimenter le CET par tout ou partie de la prime annuelle conventionnelle (art.41). Un tel versement est abondé de 10% par l'entreprise.

La conversion de la prime en heures est obtenue en divisant la prime par le salaire horaire de base de l'intéressé ou, s'il s'agit d'un salarié dont le salaire est mensuel, en divisant le salaire mensuel par 151,67.

La conversion des heures en jours de repos suit le régime de conversion du repos compensateur (supra).

##### c) Abondement du congé de fin de carrière

En cas d'utilisation du CET par un salarié senior comme congé de fin de carrière, abondement dû par l'entreprise en temps de :

- 10% pour les congés < à 66 jours ouvrés ;
- 15% pour les congés de 66 à 132 jours ouvrés ;
- 20% pour les congés > à 132 jours ouvrés.

#### 4.3 - Utilisation du compte

Utilisation du compte dans un délai de 5 ans (sauf pour les salariés de 50 ans et plus) à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours équivalent à 2 mois, pour :

- financer la rémunération (sur la base du salaire de l'intéressé au moment du départ en congé) d'un congé à temps complet d'une durée ininterrompue de 2 mois au minimum, d'un congé pour convenance personnelle sollicité 3 mois à l'avance, d'un départ aménagé en retraite (temps partiel) ou d'un congé de fin de carrière d'au moins 2 mois ;
- pour indemniser des heures non travaillées résultant d'un passage à temps partiel choisi ou d'un passage à temps partiel dans le cadre d'un congé parental ;
- pour compléter sa rémunération, avec accord de l'employeur (sauf cas de déblocage de droit - infra).

#### 4.4 - Déblocage anticipé

Le déblocage anticipé se traduit par le versement d'une indemnité correspondant à l'épargne capitalisée.

- déblocage automatique en cas de rupture du contrat de travail ;
- déblocage de droit quand le salarié est titulaire d'un CET depuis au moins 5 ans
- déblocage de droit, quelque soit l'ancienneté du compte en cas :
  - mariage ou pacs ;
  - naissance (ou adoption) d'un 3ème enfant puis de chaque enfant suivant ;
  - divorce, dissolution d'un pacs (si résidence d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé) ;
  - invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou partenaire de pacs ;
  - décès du bénéficiaire, de son conjoint ou partenaire de pacs ;
  - création ou reprise par le bénéficiaire, son conjoint ou partenaire de pacs d'une entreprise ;
  - acquisition ou à l'agrandissement de la résidence principale ;
  - situation de surendettement ;
  - cas de catastrophe naturelle ;
  - alimentation d'un plan d'épargne ;
  - financement des prestations de retraites supplémentaires ;
  - rachat de cotisations d'assurances vieillesse.

## Section 5 – Durée et organisation du travail

### 1 - Durée maximale (Art. 38)

#### a) Journalière

10 heures pour une amplitude de 12 heures.

#### b) Hebdomadaire

48 heures sans pouvoir dépasser 44 heures sur 12 semaines consécutives. En cas d'annualisation du temps de travail, 46 heures sur 12 semaines consécutives. Dépassement possible de ces durées avec en cas d'événements exceptionnels après autorisation de l'inspection du travail (56 heures).

#### c) Pauses

Le temps de pause conventionnel ne s'additionne pas au temps de pause légal (art. L. 3121-16 C. Trav. - 20 minutes) Dans le cadre d'un travail manuel journalier de 8 heures minimum impliquant une ou plusieurs vacations de travail de 5 heures, la rémunération de 15 minutes de pause doit être accordée (sur la base du taux horaire normal de l'intéressé).

### 2 - Répartition du travail (Art. 38 - 4.1)

Répartition du travail hebdomadaire sur 4 à 6 jours. Répartition recommandée sur 5 jours. L'organisation sur 6 jours en cas de surcharge de travail doit faire l'objet d'une décision motivée au CE ou, à défaut, des DP (*désormais CSE*).

Quand le travail est réparti sur 4 jours, l'entreprise ne peut recourir aux heures supplémentaires.

### 3 - Heures supplémentaires (Art. 38 - 3)

#### a) Décompte hebdomadaire

Hors cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, décompte hebdomadaire. La rémunération des heures supplémentaires et des majorations (taux légaux) est effectuée sous forme de repos compensateur de remplacement. Il peut être dérogé au repos compensateur de remplacement par accord d'entreprise ou, à défaut, sur décision unilatérale de l'employeur après avis conforme des représentants du personnel.

La CCN ne fixe pas de contingent annuel d'heures supplémentaires en cas de décompte hebdomadaire. Application du contingent légal (art. D. 3121-24 C. Trav.- 220 heures).

#### b) Modulation - Annualisation du temps de travail

En cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, il est effectué un double décompte des heures supplémentaires, décompte hebdomadaire et annuel.

La CCN fixe des contingents annuels d'heures supplémentaires en cas de :

- Modulations de type I et II (Cf. Infra)

- Modulations de type III et IV (annualisation) : se reporter aux accords n°46 et 48 du 2 décembre 1998.

### 4 - Aménagement de la durée du travail

#### a) Modulations de type I et II

Cf. Tableau ci-dessous

#### b) Contingent d'heures supplémentaires

Il varie selon la fourchette haute de modulations. Ouverture d'un contingent supplémentaire de 40 heures si les heures sont récupérées et les majorations payées.

Fourchette haute	41h	42h	43h	44h	45h	46h
Contingent	70h	70h	70h	70h	30h	30h

#### c) Modulations de Type III et IV

Cf : accords n°46 et 48 du 2 décembre 1998.

#### d) Annualisation

Sauf accord pris en application de l'accord n° 48, application des dispositions légales.

	Modulation de type I	Modulation de Type II
Mise en œuvre	Mise en œuvre d'application directe (un accord d'entreprise n'est pas nécessaire)	
Période de modulation	Année civile ou 12 mois consécutifs	
Durée annuelle	1593,50 heures pour une durée hebdomadaire moyenne correspondant à 35 heures	
Amplitude des horaires	- Période basse : 30 heures hebdomadaires de travail effectif minimum réparties au moins sur 4 jours - Période haute : 45 heures en moyenne de travail effectif sur 12 semaines consécutives, à l'exception des activités saisonnières pour lesquelles la moyenne de travail effectif sera portée à 46 heures sur 12 semaines consécutives.	
Programmation	Programmation annuelle indicative des horaires de travail. Suivi mensuel lors d'une réunion du CE. Modification de la programmation : information des salariés au moins 3 jours à l'avance, sauf contrainte particulière.	
Traitement des heures au -delà de 35 heures hebdomadaires	Les heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires en période haute sont compensées par du repos en période basse. Elles sont majorées comme des heures supplémentaires (25% ou 50%) et payées en fin de mois. Les heures comprises dans la limite de la fourchette de modulation ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires	Les heures travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires en période haute sont compensées par du repos en période basse. Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la fourchette de modulation constituent des heures supplémentaires qui s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires.
Contreparties	Néant	Définie par accord d'entreprise. A défaut, repos compensateur de 10% des heures effectuées au-delà de 39 heures.
Régularisation de fin de cycle	Si la durée annuelle de travail effectif excède la durée annuelle moyenne de 35 h, les heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de référence. Elles ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires. (Nota : déduction faire des heures rémunérées comme des heures supplémentaires au cours du mois). Elles s'imputent sur le contingent libre d'heures supplémentaires.	Les heures qui dépassent la durée annuelle ouvrent droit : - soit à un repos compensateur correspondant à la majoration pour heures supplémentaires + le cas échéant le repos compensateur légal + un repos spécifique correspondant à 10 % de ces heures excédentaires - soit, dans le cas d'accord d'entreprise, à une majoration pour heures supplémentaires + le cas échéant au repos compensateur légal, + le cas échéant, autre contrepartie définie par l'accord d'entreprise (ex. l'alimentation du CET)
Départ en cours d'année	Les heures effectuées au-delà de 35 heures, non compensées par du repos en période basse, sont payées avec les majorations correspondantes qui n'auraient pas encore été versées (+ éventuelles contreparties pour modulation II). Dans le cas contraire, l'entreprise est fondée à récupérer l'avance du salaire qui a été faite à l'intéressé, sauf en	

### 5 - Travail à temps partiel (Art. 38 - 4.5)

#### a) Cas général

##### - Durée minimale journalière

- 2 heures ne pouvant comporter plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures ;
- 4 heures en cas de passage à temps partiel à la demande de l'employeur.

##### - Heures complémentaires

Elles ne peuvent dépasser le 1/3 de la durée contractuelle et ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale. Les heures effectuées entre le 10<sup>ème</sup> et le 1/3 de la durée contractuelle ouvrent droit à une majoration de 25% (*supplétif : un accord d'entreprise peut prévoir un taux inférieur sans aller en dessous de 10%*).

*Les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle ouvrent droit à une majoration de 10% (L. 3123-20).*

*Attention : depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les nouveaux contrats à temps partiel doivent avoir une durée minimum de 24 heures (sauf dérogations légales : cf. L. n° 2013-504 du 14 juin 2013).*

#### b) Temps partiel annualisé

Dispositif abrogé par la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000. Les contrats antérieurs à cette date demeurent en vigueur.

#### c) Temps partiel modulé

Concerne les salariés dont l'activité est fluctuante pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur.

- **Période** : 12 mois consécutifs ;
- **Durée minimale du travail** : 2 heures ne pouvant comporter plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures ;
- **Amplitude** : le travail peut varier de 7h à 34 h par semaine, sans dépasser le 1/3 de la durée contractuelle ;
- **Programmation** : programmation indicative annuelle de la répartition du travail ;
- **Changement d'horaires** : au minimum 3 jours avant le nouvel horaire.

### 6 - Travail de nuit

Concerne le travail de nuit des travailleurs de nuit tels que définis par l'accord n°62 du 24 /04/ 2002.

#### a) Définition du travailleur de nuit

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures entre 21 h et 6 h \*;
- soit 270 heures entre 21h et 6 h\* sur période prédéterminée de 12 mois consécutifs.

(\* - une autre période de 9 heures entre 21h et 7 h peut être retenue).

#### b) Justification du recours au travail de nuit

Il est justifié par : la nécessité de traitement rapide de matières premières périssables - l'impossibilité technique

d'interrompre la production - l'impossibilité de faire réaliser des travaux à un autre moment que de nuit – l'obligation de respecter des délais de livraison imposés par la clientèle ou la nature des produits - la nécessité de mise en place des produits auprès de la clientèle.

#### c) Durée du travail de nuit

- **Durée quotidienne** de 8 heures pouvant être portée à 10 heures dans les cas suivants : quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires - *en saison pour les entreprises soumises à une activité saisonnière - en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter des délais de livraison imposés par sa clientèle ou par la nature des produits finis (cas exclus de l'extension)* - pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.

- **Durée hebdomadaire** de 40 heures pouvant être portée à 43 heures sur une période de 12 semaines consécutives. Durée maximale hebdomadaire de 46 heures.

#### d) - Contreparties

- **Repos compensateur** : 30 minutes de repos pour 35 heures de nuit au cours d'une même semaine. Elle est proratisée en fonction du nombre d'heures de nuit. L'entreprise peut convertir 1/3 de ce repos en contrepartie financière. Ce repos ne peut être inférieur à 1 journée pour un salarié ayant effectué 270 heures de nuit au cours d'une période prédéterminée de 12 mois consécutifs.

- **Majoration de salaire** : 25 % pour les heures effectuées habituellement de nuit (cf. Section 6 - 4).

## Section 6 – Salaires, rémunérations, primes et indemnités

### 1 - Salaire minimum (art. 22)

Le salaire minimum garanti est un taux horaire défini par coefficient.

Ce salaire peut être réduit de 10% pour les jeunes de moins de 18 ans comptant moins de 6 mois d'ancienneté.

### 2- Rémunération mensuelle (art. 21)

- **Mensualisation** : la rémunération est faite au mois et est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération mensuelle minimale, pour l'horaire hebdomadaire de 35 heures, sera obtenue en multipliant par 151,67 le salaire horaire minimum garanti du coefficient de l'intéressé. La rémunération est adaptée à l'horaire réel du salarié. Les absences de courte durée dûment autorisées, motivées par les obligations de caractère impératif ne donnent pas lieu à déduction.

Pour les cadres, il est prévu une rémunération annuelle minimale (Cadres art. 17)

### 3 - Remplacement à un poste supérieur (art. 6 Acc. Classification 19/06/1991 - TAM art. 5)

- **Ouvrier/employé** : quand il est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de coefficients différents, le coefficient de l'intéressé sera celui du poste relevant du coefficient le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins deux heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine.

- **TAM** : versement pendant la période de remplacement d'une prime compensatrice de fonction égale à la différence entre le salaire normal du TAM et le salaire du TAM remplacé (à l'exclusion de la prime d'ancienneté).

### 4 - Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (art. 21)

- Les heures effectuées exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou de nuit, sont majorées, en sus des majorations pour heures supplémentaires, de 50 %.
- Les heures effectuées habituellement le dimanche et les jours fériés sont majorées en sus des majorations pour heures supplémentaires, de 20 %.
- Les heures de travail effectuées normalement de nuit sont, en sus des majorations pour heures supplémentaires, majorées de 25 %. Majoration non applicable au personnel de gardiennage et de surveillance, ni au personnel des services d'incendie.

### 5 - Rappel en dehors de l'horaire (art. 22)

En cas de rappel pour les besoins du service en dehors de son horaire normal, paiement d'une indemnité de dérangement de 151,67<sup>ème</sup> de la rémunération mensuelle effective (horaire de 35h/Hebdomadaire). Doublement de l'indemnité en cas de rappel entre 21h et 5h, un dimanche, un jour férié ou si la durée de travail est < à 2h. Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.

### 6 - Prime annuelle (art. 41 - cadres art. 19)

Pour les salariés comptant au moins 1 an d'ancienneté, 100% du salaire de base de l'intéressé. Prime calculée au prorata du temps de travail effectif. Ce dernier comprend le temps assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés (cf. notamment art. L.3141-5 C. Trav.)

### 7 - Prime d'ancienneté (art. 31 - TAM art. 8 - Cadres art. 9)

Dérogation possible en application de l'accord n°48 du 2 décembre 1998.

#### a) Taux

- Ouvriers - Employés - TAM et Cadres pour la part de salaire inférieur ou égale au plafond de la SS :
- TAM et Cadres pour la part du salaire > au plafond de la SS : prime sur la base de 50 % des taux supra.

#### b) Assiette

Ancienneté	> 3 ans	> 6 ans	> 9 ans	> 12 ans	> 15 ans
Taux	3%	6%	9%	12%	15%

- Employés : rémunération mensuelle effective
- Ouvriers : salaire minimum de la catégorie de l'intéressé.

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

*(Assiette non précisée pour la TAM et Cadres : sans doute rémunération effective).*

### 8 - Frais de déplacement (art. 22 - TAM art. 7 - Cadres art. 7)

Les frais de voyage et de séjour pour les besoins du service sont à la charge de l'employeur.

- Ouvriers/Employés : modalités de remboursement fixées au niveau de l'établissement
- TAM : remboursement sur états ou d'un commun accord avec l'employeur.
- Cadres : *pas de précision sur modalités de remboursement.*

Pour les TAM et Cadres en cas de déplacements par air, en accord avec l'employeur, les risques seront couverts par une police d'assurance spécialement souscrite par l'employeur pour un montant égal à 3 années du dernier traitement pour les TAM et 5 années pour les Cadres.

### 9 - Changement de résidence (Cadres art. 15)

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

## Section 7 – Régime de prévoyance

### 1 - Incapacité temporaire de travail (art. 40.1)

#### 1.1 - Bénéficiaires

Toutes les catégories de salariés. Conditions spécifiques pour les salariés saisonniers et intermittents :

- Saisonniers : au moins 1200 heures de travail réparties sur au plus 8 mois d'une même année civile.
- Intermittents : au moins 1200 heures réparties sur moins de 10 mois d'une même année civile.

Si ces conditions ne sont pas remplies, ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation et, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

#### 1.2 - Garanties

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 d'indemnités aux salariés.

#### a) Accident de travail et de trajet

*(Bien que non précisé, les maladies professionnelles suivent le régime des AT).*

##### - OE / TAM :

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

*Cf. Tableau ci-après*



Evènement	Ancienneté	Maintien du salaire brut
AT sans hospitalisation	2 mois	180 jours à 90%
AT avec hospitalisation	-	180 jours à 90%
Accident de trajet sans hospitalisation	6 mois	150 jours à 90%
	26 ans	150 jours à 90% + 10 jours à 2/3
	31 ans	150 jours à 90% + 30 jours à 2/3
Accident de trajet avec hospitalisation	6 mois	180 jours à 90%

**- Cadres (art.6) :**

Outre les dispositions prévues pour les OE / TAM : après 2 ans d'ancienneté dans la fonction de cadre, maintien du salaire (sous déduction des IJSS et d'un régime de prévoyance) pendant 3 mois à plein tarif et de 3 mois à demi-tarif. Chacune de ces périodes est augmentée de 1 mois par 5 ans d'ancienneté, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

*Nota : comparer avec le régime général d'indemnisation (art.40.1) et appliquer le plus favorable.*

**b) Maladie**

**- OE / TAM**

Indemnisation à compter du 6<sup>ème</sup> jour (la rechute ne donne pas lieu à l'application du délai de franchise). A compter de la prise en charge par la SS pour la maladie avec hospitalisation.

Ancienneté	Maintien du salaire brut	
	90 %	75 %
1 an* à 10 ans	45 jrs	105 jrs, 135 jrs si hospitalisation
11 à 15 ans	50 jrs	100 jrs, 130 jrs si hospitalisation
16 à 20 ans	60 jrs	90 jrs, 120 jrs si hospitalisation
21 à 25 ans	70 jrs	80 jrs, 110 jrs si hospitalisation
26 à 30 ans	80 jrs	80 jrs, 100 jrs si hospitalisation
31 ans et +	90 jrs	90 jrs, 90 jrs si hospitalisation

\* - 6 mois au lieu de 1 an en cas d'hospitalisation

**- Cadres**

Mêmes dispositions qu'en cas d'accident du travail (supra).

**c) Limite des garanties**

Les garanties de salaires apportées ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, perçues à l'occasion de l'incapacité, un montant supérieur à la rémunération nette que le salarié 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.

**d) Assiette de l'indemnité**

Les versements sont calculés sur la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite du montant des indemnités brutes que l'intéressé reçoit de la SS et, le cas échéant, de tout autre régime de prévoyance comportant participation de l'employeur pour la part correspondant à cette participation.

**e) Licenciement en cas de maladie ou d'AT (Art. 30)**

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. En dehors des absences dues à des accidents de travail et maladies professionnelles ayant eu leur origine dans l'entreprise, l'employeur serait fondé, sous certaines conditions, à rompre le contrat de travail au cas où l'absence se prolongerait au-delà des durées suivantes :

Ancienneté	< 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	> 15 ans
Délai	6 mois	8 mois	10 mois	1 an

Au cas où l'emploi du salarié absent ne pourrait être laissé vacant pendant la durée des délais susvisés et où il s'avérerait impossible de trouver un remplaçant provisoire, l'intéressé peut être avisé par lettre recommandée de son remplacement effectif. Le salarié bénéficie pendant 2 ans d'une priorité de réembauchage sur son emploi ou un emploi similaire.

**f) Maternité**

- **Dispositions générales** (art.36) - sans condition d'ancienneté, maintien du salaire brut à 90% sous déduction des IJSS et des indemnités d'un régime de prévoyance souscrit par l'employeur ;

- **Cadres** (art. 6) - après 2 ans d'ancienneté, maintien du salaire sous déduction des indemnités journalières perçues (en

dessous de 2 ans d'ancienneté, application des dispositions générales).

- **Réduction d'horaire et allaitement** (art.36) : pour éviter les bousculades, autorisation de rentrer 5 minutes après le début du travail et à sortir 10 minutes avant la cessation de celui-ci, après le 4ème mois de grossesse. En cas d'allaitement, autorisation d'absence de 1 heure/jour rémunérée pendant 1 an.

### 2 - Garanties complémentaires de prévoyance (art. 40.2)

#### a) Bénéficiaires

Toutes les catégories de salariés. Pas de conditions spécifiques pour les salariés saisonniers et intermittents.

#### b) Longue maladie

Cette garantie intervient après épuisement (au titre d'une même maladie ou d'un même AT) de l'indemnisation au titre de l'incapacité temporaire de travail (supra) ou au terme d'une franchise de 150 jours d'arrêt de travail continu. Indemnisation à hauteur de 75% du salaire brut, déduction faite des IJSS, jusqu'au 1095ème jour. Garantie conditionnée à la prise en charge par la sécurité sociale.

L'indemnisation ne peut conduire à verser au salarié des sommes supérieures au montant de la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'indemnisation le salarié bénéficie du reliquat de ses droits jusqu'à épuisement.

#### c) Décès et invalidité de troisième catégorie

En cas de décès du salarié, versement au bénéficiaire désigné d'un capital de 100% du salaire annuel brut de référence majoré de 20% par enfant à charge. Versement d'un capital équivalent aux enfants restant à charge en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire de PACS (à condition que ce dernier ne se soit ni remarié « pacsé » de nouveau).

En cas d'invalidité de 3ème catégorie au sens de la sécurité sociale, versement au salarié invalide d'un capital équivalent à celui du capital décès.

Le salaire de référence correspond à la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 trimestres civils précédant le décès, le cas échéant reconstituée.

#### d) Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité 3ème catégorie, versement aux enfants à charge d'une rente exprimée en pourcentage d'un salaire de référence. Ce dernier correspond au salaire effectivement versé au salarié dans sa dernière catégorie

d'emploi par son dernier employeur et qui a donné lieu au paiement de cotisations au titre de l'année civile précédant l'événement (salaire reconstitué en cas d'arrêt de travail ayant donné lieu à une rémunération incomplète).

Le montant de la rente est doublé lorsque les enfants sont ou deviennent orphelins de père et de mère.

La rente est viagère si l'enfant est reconnu invalide avant son 26ème anniversaire.

Age de l'enfant	Rente
Jusqu'au 12ème anniversaire	6%
Après le 12ème anniversaire	8%
Après le 18ème anniversaire et jusqu'à 26 ans (sous conditions)	10%

### 3 - Assurance des garanties

#### a) Montant des cotisations

Pour les ouvriers/employés et TAM, l'entreprise assure les garanties conventionnelles. La répartition des taux de cotisation entre l'employeur et le salarié est la suivante :

Garanties	Part salarié	Part employeur
Incapacité temporaire de travail	-	100%
Longue maladie (*)	23,3%	76,7%
Décès IAD	50%	50%
Rente éducation (*)	50%	50%

Les techniciens et agents de maîtrise pour lesquels l'entreprise les fait bénéficier du régime de prévoyance des cadres en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), au même titre que les salariés relevant de l'article 2.2 du même accord doivent bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues pour les ouvriers/employés et TAM (art.40).

#### Avertissement :

*Ce document ne constitue qu'une synthèse des dispositions conventionnelles jugées comme étant les plus usuelles et ne prétend pas à l'exhaustivité. Du fait de sa rédaction parfois elliptique, il ne permet pas de saisir l'ensemble des nuances que les dispositions de la CCN peuvent comporter. Il peut comprendre des précisions qui constituent des interprétations de son auteur.*

**Ce document ne doit pas dispenser de se référer au texte original de la CCN qui seul fait foi.**

La CCN est consultable en ligne sur notre site intranet : [www.adepale.org](http://www.adepale.org)